



KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU  
TERHADAP KINERJA GURU SDN DI KECAMATAN BANGKO  
KABUPATEN ROKAN HILIR

Kartini<sup>1\*</sup>, Isjoni<sup>2</sup>, Azhar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia  
<sup>\*1</sup>[kartini@gmail.com](mailto:kartini@gmail.com)

THE CONTRIBUTION OF THE PRINCIPALS' SUPERVISION AND TEACHERS'  
COMMITMENT TOWARDS THE TEACHERS' PERFORMANCE AT  
ELEMENTARY SCHOOLS IN KECAMATAN BANGKO, ROKAN HILIR

ARTICLE HISTORY

Submitted:  
12 Oktober 2021  
12<sup>th</sup> October 2021

Accepted:  
08 Februari 2022  
08<sup>th</sup> February 2022

Published:  
25 Februari 2022  
25<sup>th</sup> February 2022

ABSTRACT

**Abstract:** This study aimed to determine the effect of principals' supervision and teachers' commitment either partially or jointly on the elementary school teachers' performance in Kecamatan Bangko, Kabupaten Rokan Hilir. The phenomenon in this district was that the teachers did not have the optimal ability to develop a syllabus and lesson plan (RPP), which led to an unattractive learning atmosphere. Besides, teachers' ability in classroom management was still lacking, so it was challenging for teachers to create a conducive atmosphere and a fun learning process in the classroom. The teacher could not maximally utilize the media; as a result, distributing messages (subject material) to students was not optimal. In addition, the teacher did not vary the learning methods, resulting in the students' boredom in the teaching and learning activities. This study was descriptive quantitative research. The data were collected through a questionnaire given to 112 teachers randomly selected as samples using the census sampling method. In this study, the respondents responded to the questionnaire in the form of a Likert scale. Then, the data were analyzed by multiple linear regression and data processing using the Statistical Package for Social Science (SPSS) program. The study results revealed that the principals' supervision partially influenced teachers' performance. It implied that the principals' supervision became a vital variable to consider to improve teachers' performance. Likewise, the teachers' commitment partially affected their performance. The higher the teachers' commitment, the better the teachers' performance was. Overall, both the principals' supervision and career development affected the performance of Elementary School teachers in Kecamatan Bangko, Kabupaten Rokan Hilir.

**Keywords:** principal, teachers' commitment, teachers' performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan Komitmen Guru baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN di kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Fenomena yang terjadi adalah Kemampuan guru mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) tidak maksimal, sehingga menciptakan suasana pembelajaran yang kurang menarik. Kemampuan dalam pengelolaan kelas masih kurang, sehingga belum tercipta suasana kondusif dikelas dan proses pembelajaran yang menyenangkan. Guru belum maksimal dalam memanfaatkan media sehingga hasil dalam menyalurkan pesan (materi pelajaran) kepada siswa tidak maksimal. Selain itu guru tidak memvariasikan metode pembelajaran, sehingga terjadi kejenuhan dalam diri siswa saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner yang diberikan kepada 112 orang guru yang dipilih secara acak sebagai sampel menggunakan metode sensus sampling. Penelitian dilakukan yaitu responden memberikan tanggapan terhadap kuesioner dalam bentuk skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan pengolahan data menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS). Berdasarkan hasil penelitian secara parsial Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Ini berarti bahwa supervisi kepala sekolah merupakan variabel penting untuk diperhatikan agar kinerja guru bisa meningkat. Begitu juga dengan komitmen guru secara sendiri (parsial) berpengaruh terhadap kinerja guru. semakin tinggi komitmen guru akan menunjang kinerja guru yang lebih baik.



---

*Supervisi kepala sekolah dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.*

**Kata Kunci:** kepala sekolah, komitmen guru dan kinerja guru

---

#### CITATION

Kartini, K., Isjoni, I., & Azhar, A. (2022). Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir . *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 11 (1), 215-223. DOI: <http://dx.doi.org/10.33578/jpfkip.v11i1.8578>.

---

#### PENDAHULUAN

Pengembangan sistem dalam pengelolaan pendidikan memiliki peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, pengembangan sistem pendidikan pada tingkat sekolah dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia harus bermuara pada tujuan pendidikan nasional. Kenyataannya pendidikan itu tidak dimulai dari seseorang masuk sekolah dasar, tetapi pendidikan itu bisa dimulai dari sejak anak itu dilahirkan. 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 kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, karena guru secara langsung memberikan bimbingan dan bantuan kepada siswa dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal kerana lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di

rumah dan di masyarakat (Djamarah, 2013).

Sekolah Dasar merupakan salah satu bagian komponen penting dalam sistem pendidikan nasional. Sekolah Dasar merupakan salah satu jenjang pendidikan yang berlangsung selama 6 tahun dan merupakan jenjang pendidikan formal level rendah yang sangat menentukan pembentukan karakter siswa ke depannya. Di level inilah awal mula anak mendapatkan ilmu pengetahuan dan juga penanaman nilai-nilai yang nantinya akan berguna dalam kehidupannya. Orang tua dan guru bahu-membahu mengarahkan anak agar mampu menjadi pribadi yang cerdas secara akademik, spiritual, dan juga emosionalnya.

Untuk memperoleh prestasi sekolah yang baik diperlukan pengelolaan sekolah yang baik. Pengelolaan sekolah yang baik dibutuhkan suatu standar khusus agar terjadi pemerataan di tiap sekolah/madrasah. Standar Pengelolaan Pendidikan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.19 tahun 2007. Peraturan Menteri tersebut terdapat hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan pendidikan di antaranya, Perencanaan Program, Pelaksanaan Rencana Kerja, Pengawasan dan Evaluasi, Kepemimpinan sekolah/madrasah, Sistem Informasi Manajemen, dan Penilaian Khusus (Rinawati, 2010: 1).

Karena pentingnya sekolah dasar dalam mempersiapkan karakter anak kedepan maka penyelenggaraan sekolah dasar tidak dapat dilakukan secara asal saja hanya dengan mementingkan kuantitas dengan mengabaikan kualitas. Di sisi lain, pembentukan sumber

daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh kualitas pendidikan. Untuk itu penyelenggaraan pendidikan khususnya di jenjang sekolah dasar harus memperhatikan kualitas guru. Sekolah dasar Negeri Di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir diharapkan menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas yang siap bersaing baik dalam lingkungan pendidikan tinggi maupun di masyarakat. Oleh karena itu upaya perbaikan apa pun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional.

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir membutuhkan guru sebagai tenaga pendidik yang berkualitas dan dapat bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya, sehingga dapat memotivasi murid untuk lebih meningkatkan prestasi belajarnya, namun demikian, dari fenomena yang ada, kinerja guru di Sekolah dasar Negeri di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir masih kurang optimal, dimana masih ada guru yang membolos untuk mengajar, terlambat datang, tidak membuat dokumen-dokumen pengajaran dan lain-lain. Menurut Simamora (2009:21) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan, permasalahan yang ditemukan adalah kurang maksimalnya kinerja guru, hal ini terlihat dari: Kemampuan guru mengembangkan silabus dan rencana

pelaksanaan pembelajaran (RPP) tidak maksimal sehingga menciptakan suasana pembelajaran yang kurang menarik. Kemampuan dalam pengelolaan kelas masih kurang, sehingga belum tercipta suasana kondusif dikelas dan proses pembelajaran yang menyenangkan. Guru belum maksimal dalam memanfaatkan media sehingga hasil dalam menyalurkan pesan (materi pelajaran) kepada siswa tidak maksimal, Selain itu guru tidak memvariasikan metode pembelajaran, sehingga terjadi kejenuhan dalam diri siswa saat kegiatan belajar mengajar berlangsung.

Menurut Mahmudi (2015:20) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor diantaranya adalah supervisi kepala sekolah dan komitmen guru. Seorang kepala sekolah, di samping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Sebagai kepala administrasi, kepala sekolah bertugas untuk membangun manajemen sekolah serta bertanggungjawab dalam pelaksanaan keputusan manajemen dan kebijakan sekolah. Seorang kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang cukup tentang kebutuhan nyata masyarakat serta kesediaan dan keterampilan untuk mempelajari secara kontinyu perubahan yang sedang terjadi di masyarakat sehingga sekolah melalui program-program pendidikan yang disajikannya dapat senantiasa menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru dan kondisi baru. Menurut Mulyasa (2017: 111) menyatakan bahwa supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari beragam macam tugasnya sehari-hari disekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik. Kepala sekolah sebagai seorang supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam

mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah.

Pada kenyataannya kepala sekolah hanya melakukan tugas rutin membuat laporan untuk dinas pendidikan dan menunggu laporan dari guru tentang keadaan pembelajaran yang dijalani guru. Kepala sekolah tidak pro aktif melakukan bimbingan kepada guru selaku bawahannya. Kalaupun ada kepala sekolah yang melakukan supervisi maka penerapan supervisi yang dipakai adalah konsep supervisi yang tradisional (*snooper vision*). Supervisi yang sifatnya tradisional hanya akan berdampak negative terhadap kinerja guru karena *snooper vision* konsepnya memata-matai untuk menemukan kesalahan. Konsep seperti ini membuat guru-guru takut dan mereka dengan tidak baik karena takut dipersalahkan.

Selain supervisi kepala sekolah, komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya dalam proses belajar mengajar juga mampu mempengaruhi kinerjanya. Guru yang memiliki komitmen berarti mau mengatur dirinya untuk menyesuaikan dengan organisasi tanpa adanya pemaksaan. Komitmen tumbuh melalui perasaan bahwa dirinya harus terlibat pada apa yang menjadi aktivitas sekolah. Dengan demikian secara sadar orang yang memiliki komitmen akan melibatkan dirinya dengan sekolah. Keterlibatannya atas kesadaran sendiri, karena tumbuh dorongan dari dalam untuk mengatur dirinya sendiri. Oleh karena itu, dengan adanya komitmen maka orang akan memiliki disiplin kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah, atau dapat mencapai kinerja yang terbaik. Bila seseorang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan suatu kegiatan, maka terdapat kecenderungan bahwa orang tersebut akan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya. Sebagaimana diungkapkan sebelumnya, bahwa orang yang memiliki komitmen terhadap tugasnya, berarti orang tersebut menyukai akan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah

tersebut, dapat dilihat suatu kesenjangan, yaitu perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (*research gap*). Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja guru yang baik, kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi atau lulusan siswa yang baik pula. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan terhadap Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 155 orang guru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh sampel 112 orang dengan rumus slovin.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Kuisioner dibuat berdasarkan pada indikator dari variabel-variabel yang diteliti yaitu membuat pernyataan-pernyataan tentang supervisi kepala sekolah, komitmen guru, dan kinerja. Instrumen dari variabel penelitian tersebut sebelum digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas. Validitas dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Selanjutnya, Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui kehandalan instrumen yang dihitung dengan menggunakan *Alpha Cronbach*.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang dihitung dengan menggunakan program *Microsoft Excel* dan

SPSS versi 24.00 for windows. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memaparkan data profil responden dalam bentuk distribusi Mean hasil angket, berdasarkan demografi responden, variabel, dan indikator.

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi evaluasi diri, pengembangan profesi dan kompetensi pedagogik berdasarkan deskriptif. Analisis statistik inferensial digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis hingga sampai pada suatu kesimpulan. Analisis ini diawali dengan uji normalitas, uji linieritas, dan multikolinieritas. Kemudian Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Sedangkan uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Kemudian, uji multikolinearitas bertujuan

untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan regresi berganda. Regresi sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, Sedangkan Regresi berganda dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS for windows versi 25.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan regresi linear berganda sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Kinerja Guru		
	Unstandardized Coefficients Beta	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
Konstanta	0.886	0.369	
Supervisi Kepala Sekolah	0.782	0.146	0.511
Komitmen Guru	0.455	0.157	0.278

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah:

$$Y = 0.886 + 0.782 X_1 + 0.455X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah : Nilai a = 0.886 menunjukkan bahwa apabila Supervisi Kepala Sekolah dan Komitmen Guru konstan atau tetap maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0.886. Nilai  $b_1 = 0.782$  menunjukkan bahwa apabila nilai Supervisi Kepala Sekolah

( $X_1$ ) naik 1 satuan maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0.782 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Nilai  $b_2 = 0.455$  menunjukkan bahwa apabila nilai Komitmen Guru naik 1 satuan maka Kinerja Guru akan mengalami penurunan sebesar 0.455 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen.

**Tabel 2. Analisis Regresi Secara Parsial (Uji t)**

Variabel Independen	Kinerja Guru		
	Beta	t	Sig
Konstanta	0.886		
Supervisi Kepala Sekolah	0.782	5.345	0.000
Komitmen Guru	0.455	2.904	0.004

Pada variabel Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ ) nilai t-hitung yaitu 5.435 dengan taraf signifikansi 0.000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5%. Nilai ini thitung (5.345) ini lebih besar daripada t-tabel (1.981). Sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Pada variabel Komitmen Guru ( $X_2$ ) nilai t-hitung yaitu 2.904 dengan taraf signifikansi 0.004 lebih besar daripada tingkat

keyakinan 5%. Nilai ini thitung (2.904) ini lebih besar daripada t-tabel (1.981). Sehingga ada pengaruh signifikan antara Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru .

Uji secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Supervisi Kepala Sekolah, dan Komitmen Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Hasil analisa statistik uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Uji Secara Simultan (Uji F )**

Variabel	F	Sig
Supervisi Kepala Sekolah dan Komitmen Guru	66.456	0.000

Sebelum dilakukan penelitian, maka untuk membandingkan nilai F hitung dengan F table, maka nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% diperoleh dengan persamaan  $F_{tabel} = n - k - 1$  ; k, yang mana didapat angka sebesar 3.07. Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada Tabel 4.16 menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 66.456 > F_{tabel} = 3.07$  dan nilai sig = 0.000 < 0.05, artinya variabel Supervisi Kepala Sekolah dan Komitmen Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi berganda, disimbolkan  $R^2$  merupakan ukuran kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data. Nilai R atau  $R^2$  dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.741 <sup>a</sup>	0.549	0.541

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya *adjusted r square* adalah 0.541 yang artinya 54.10 % variabel bebas tersebut (supervisi kepala sekolah dan komitmen guru) dapat menjelaskan variabel independen yakni kinerja guru, sedangkan sisanya 45.90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

#### **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai

berikut: (a) secara parsial supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa supervisi kepala sekolah merupakan variabel penting untuk diperhatikan agar kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir bisa meningkat; (b) komitmen guru secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi komitmen guru akan menunjang kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir lebih baik; dan (c) supervisi kepala sekolah

dan komitmen guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut: (a) supervisi kepala sekolah hendaknya menjaga hubungan yang baik dengan bawahannya atau guru yang mengajar disekolah tersebut dan selalu memberikan motivasi kepada guru agar lebih meningkatkan lagi kinerjanya; (b) Dalam hal komitmen guru, hendaknya pihak sekolah maupun pihak yang terkait memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk meningkatkan karirnya dengan cara memberikan pelatihan dan pengetahuan dalam menunjang karirnya sebagai seorang guru; dan (c) peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti komitmen guru dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada guru disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. (2013). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswanda Pressindo.
- Andari. (2011). Kontribusi Manajemen Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 8(2), 20-35.
- Ariana, I. W. (2015). Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus Sekolah Viii Kecamatan Abang. *e- Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar*, 5(5), 10-43.
- Ariani, N. W. (2015). Kontribusi Penerapan Supervisi Akademik, Pengembangan Sumber Daya Sekolah Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Segugus Sukawati Vi Kabupaten Gianyar. Program Studi Administrasi Pendidikan, *Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*, Indonesia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Brotosedjati, S. (2012). Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Sukoharjo. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 18(3), 50-65.
- Darmawan. D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Temprina: Media Grafika.
- Djamarah. (2013). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gaffar, A. (2015). *Dasar-dasar Administrasi dan Supervisi Pengajaran*. Padang: Pn. Angkasa Raya Padang.
- Gaol, N., & Lumban, T. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola Jurnal Manajemen Magister Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Variat Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke 3*. Semarang : UNDIP.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., Michael, T., & Matteson. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Khaerul, U. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kurniati, P. S., & Fidowaty, T. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*, 7(2).



- Lestari, D. I. (2018). Sikap Kepemimpinan Transformasional Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sdn Gugus 7. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 5(3), 243-252.
- Lumban, G. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73.
- Lumban, G. (2017). Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213-219.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik* Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP. STIM YKPN.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mas'ud, F. (2010). "Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi ". Universitas Diponegoro Semarang.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis *Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Mulyana. (2010). *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, Jakarta: Grasindo.
- Mulyasa, E. (2017). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oliva, P.F. (2015). *Supervision for Today's School*. New York: Longman, Inc.
- Orlosky, D. E. (2014). *Educational Administration Today*. London: Charles E Merrill Publishing, co.
- Pendidikan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.19 tahun 2007.
- Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah.
- Pidarta, M. (2018). *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pujianto. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106-113.
- Purwanto, N. (2017). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: remaja Rosdakarya.
- Rauh, I. N. (2013). Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sd Di Gugus Iii Kecamatan Sukasada. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Sudi Administrasi Pendidikan* (Volume 4 Tahun 2013).
- Ridwan, E., dan Kuncoro, A. (2013). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Rismawan, E. (2015). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.XXII No.1, 40-50.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi. Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewadji, L. (2016). *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Soewono. (2011). *Pedoman Pembinaan Profesional Guru*. Jakarta: Dikdasmen. Depdikbud.
- Sumarmi, W. (2019). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja



- Guru Terhadap Kinerja Guru Sd Di Uptd Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8 (1), 20-39.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wijaya, C. & Tabrani, R. (2017). *Kemampuan Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wiles, K. (2013). *Democratic Supervision*. New York: Ms Graw Hill Book. Co.
- Wiyono. (2011). *Mengukur Kompetensi Lulusan Lembaga Pendidikan Guru*. Jakarta: LPTK.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: UNPAD Press.