

## PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI SUPERVISI AKADEMIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Irna Fatmawati<sup>1</sup>, Neti Karnati<sup>2</sup>, Matin<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Negeri Jakarta

E-mail: <sup>1</sup>irnaftm91@gmail.com, <sup>2</sup>neti.karnati@unj.ac.id, <sup>3</sup>matin@unj.ac.id

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung antara supervisi akademik terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Jakarta Timur yang menjadi tempat penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah survey, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket yang dirancang dalam bentuk pernyataan dengan penilaian *Likert*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi akademik berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,995 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,540. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan supervisi akademik akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kota Jakarta Timur. Saran yang dapat diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik dan motivasi kerja yaitu sebagai berikut; (1) Sebagai supervisor kepala sekolah lebih terjadwal dan kontinu dalam mengimplementasikan program supervisi akademik kepada guru, karena melalui program supervisi akademik guru mendapatkan bimbingan dan arahan dari supervisor dalam meningkatkan kemampuannya, (2) Diharapkan guru dapat memahami dan menyadari manfaat supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru, (3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengungkap lebih jauh faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru dengan meneliti variabel-variabel lain.

**Kata Kunci:** Supervisi, Supervisi Akademik, Kinerja Guru

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the direct effect of academic supervision on the performance of teachers at the State Junior High Schools in East Jakarta, which is the place of research. The research method used was a survey, using a quantitative approach. The data collection technique in this study was carried out using a questionnaire designed in the form of a statement with a Likert assessment. The sampling technique used simple random sampling. The results of this study indicate that academic supervision has a positive direct effect on teacher performance. The magnitude of this influence is indicated by the correlation coefficient value of 0.995 and the path coefficient value of 0.540. This shows that the increase in academic supervision will result in an increase in the performance of SMP Negeri teachers in East Jakarta. Suggestions that can be given in order to improve teacher performance through academic supervision and work motivation are as follows; (1) As principal supervisors are more scheduled and continuous in implementing academic supervision programs for teachers, because through the academic supervision program teachers get guidance and direction from supervisors in improving their abilities, (2) It is hoped that teachers can understand and realize the benefits of supervision by the principal towards teachers, (3) Further research is expected to reveal further the factors that influence teacher performance by examining other variables.

**Keywords:** Supervision, Academic Supervision, Teacher's Performance

### PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan standar pendidikan memiliki arti penting sebagai tujuan peningkatan mutu pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Melaksanakan pendidikan merupakan suatu keharusan, karena dengan melaksanakan

pendidikan manusia memiliki kemampuan dan kepribadian yang terus berkembang yang meliputi karakter, ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan.

Salah satu standar pendidikan yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu pendidikan yang diindikasikan oleh kompetensi kelulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini berarti bahwa untuk mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi) harus ditingkatkan.

Guru sebagai komponen manusiawi dalam dunia pendidikan, memiliki peran penting dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing dan menuntun siswa dalam belajar. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya kualitas tenaga pengajar dengan kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja oleh Colquitt, LePine dan Wesson (2014:37) *“Job performance is formally defined as the value of the set employee behaviours that contribute, either positively or negatively, to organization goal accomplishment”*. Kinerja didefinisikan secara formal sebagai nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Dalam hal ini mutu dan kinerja guru harus ditingkatkan, karena tanpa upaya meningkatkan mutu dan kinerja guru semangat untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak akan mencapai harapan yang diinginkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi akademik. Kepala sekolah sebagai supervisor dinyatakan kompeten jika memiliki kecakapan bekerja sebagai suatu keahlian dalam bidangnya. Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah dijelaskan Direktorat Jendral Mutu Pendidikan dan Kependidikan (2010: III), bahwa

“...ada empat kompetensi kepala sekolah yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi”. Berdasarkan kutipan diatas, maka terdapat beberapa hal yang harus dipahami kepala sekolah, salah satunya adalah supervisi.

Menurut Hyat, Debra dan Burkhart (2019) menjelaskan, “*School principals and teachers become an inseparable part of the control and quality assurance of schools. The importance of the position of supervision is in the development of teacher professionalism, making the coaching process a strategic part that needs to get a touch of knowledge in its implementation, not just rely on experience and the art of dealing with people. Approaches, methods, techniques, mechanisms, and operationalisation of the model are needed in the implementation of academic supervision to improve the effectiveness of expected learning*”. Kepala sekolah dan guru menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kendali dan penjaminan mutu sekolah. Pentingnya posisi supervisi dalam pengembangan profesionalisme guru, menjadikan proses pembinaan sebagai bagian strategis yang perlu mendapat sentuhan ilmu dalam pelaksanaannya, tidak hanya bertumpu pada pengalaman dan seni berhubungan dengan masyarakat. Pendekatan, metode, teknik, mekanisme, dan operasionalisasi model sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan supervisi akademik untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran yang diharapkan.

Supervisi merupakan sarana *controlling* kegiatan-kegiatan yang ada dalam se-buah organisasi. Melalui supervisi maka guru akan diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja guru secara maksimal. Kegiatan supervisi akademik yang dijalankan oleh kepala sekolah bertujuan untuk memonitoring, membantu dan membina guru terhadap materi pembelajaran, prosedur kerja, maupun tata tertib di dalam menjalankan tugasnya, sehingga dengan cepat dapat dilakukan pembinaan atau mencari solusi pemecahan masalahnya. Maka untuk itu, peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru.

Dukungan kepala sekolah dalam kegiatan supervisi akademik adalah menyediakan bimbingan profesional dan teknis pada guru untuk meningkatkan proses pembelajaran yang nantinya membantu siswa dalam mencapai kompetensi yang harus dikuasai dalam pembelajaran. Dalam Permendiknas Nomor 12 tahun 2007 dijelaskan “supervisi akademik adalah bantuan yang diberikan kepada guru, sehingga mereka terusmenerus mengembangkan kompetensinya untuk me-ningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran”. Dengan memperoleh supervisi, guru-guru dapat menjalankan profesionalisme, menyesuaikan diri dengan berbagai situasi, semua situasi tersebut memerlukan adanya pelaksanaan supervisi akademik yang terarah. Namun berdasarkan hasil penelitian yang

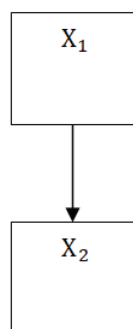
dilakukan peneliti, masih banyak kepala sekolah yang bertindak otoriter terhadap guru yang mengakibatkan kinerja guru menjadi menurun atau tidak efektif.

Pada dasarnya guru memiliki potensi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja. Namun, banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Oleh karena itu, guru perlu mendapatkan bimbingan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru. Sehingga dalam penelitian ini faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru hanya dibatasi oleh supervisi akademik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung antara supervisi akademik terhadap kinerja guru SMP Negeri di Jakarta Timur.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini dengan survey dan teknik analisis jalur (*Path-analysis*). Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh antara variabel bebas yaitu supervisi akademik terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Konstelasi variabel dirancang untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dan terikat.



**Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian**

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Supervisi akademik

X<sub>2</sub> : Kinerja guru

→ : Pengaruh langsung

Pengolahan data mengikuti kaidah statistik inferensial parametris, Setelah itu dilakukan uji regresi untuk menguji pengaruh antar variabel dengan tujuan membuat

taksiran dan generalisasi data populasi faktual. Sehingga rekomendasi yang dihasilkan dari analisis statistik tersebut dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya secara objektif dan ilmiah.

Populasi dari penelitian ini terdiri atas 1351 guru-guru SMP Negeri Jakarta Timur wilayah 1 (satu) yang meliputi 5 kecamatan berdasarkan data dari kondisi pendidik dan tenaga kependidikan di kota Jakarta Timur tahun 2020. Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan menentukan sampel acak sederhana dengan cara diundi yang berjumlah 308 orang guru PNS SMP Negeri yang berada pada 5 kecamatan di Kota Jakarta Timur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan pembagian kuesioner yang berupa sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dan membagikan kuesioner pada guru PNS SMP Negeri di Jakarta Timur Wilayah 1 (satu) yang menjadi tempat penelitian. Sedangkan distribusi penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*.

Pengembangan instrumen dilakukan melalui tahapan-tahapan yaitu: menyusun indikator penelitian, menyusun kisi-kisi instrumen, melakukan uji coba instrumen dan melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian instrumen meliputi uji keabsahan (*validity*) dan uji keandalan (*reliability*). Dari hasil pengujian tersebut diperoleh butir-butir instrumen yang valid dan tidak valid. Instrumen yang tidak valid dibuang atau tidak digunakan dalam penelitian. Kuesioner disebarikan kepada responden untuk memperoleh data penelitian tentang keseluruhan variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk mengumpulkan informasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang dirancang dalam bentuk pernyataan dengan penilaian *Likert*. Distribusi penyebaran kuesioner menggunakan *Google form*.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Penggunaan data secara deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif data digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data tanpa membuat kesimpulan, serta digunakan dalam penyajian data ukuran sentral, dan ukuran penyajian. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan

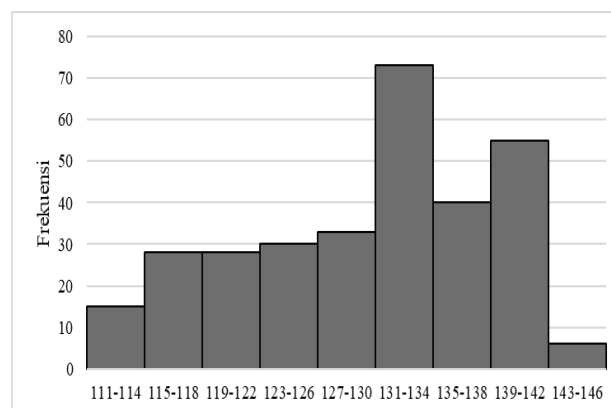
histogram. Ukuran sentral meliputi *mean*, *median*, dan *modus*. Ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku.

Sementara analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Semua pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan  $\alpha = 0.05$ . Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji normalitas galat taksiran regresi terlebih dahulu dengan menggunakan teknik *Liliefors*.

Hasil pengukuran variabel kinerja guru diperoleh berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang terdiri dari atas 29 butir. Banyaknya kelas dihitung menurut aturan *Struges*, diperoleh Sembilan kelas dengan nilai skor maksimum 146 dan skor minimum 111 sehingga rentang skor sebesar 32. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa data kinerja guru memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 129,81; simpangan baku sebesar 8,51; varians sebesar 70,70; median sebesar 132; dan nilai modus sebesar 139. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel 1.

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja**

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi		
				Absolut	Relatif (%)	Kumulatif
1	111 - 114	110,5	114,5	15	5%	15
2	115 - 118	114,5	118,5	28	9%	43
3	119 - 122	118,5	122,5	28	9%	71
4	123 - 126	122,5	126,5	30	10%	101
5	127 - 130	126,5	130,5	33	11%	134
6	131 - 134	130,5	134,5	73	24%	207
7	135 - 138	134,5	138,5	40	13%	247
8	139 - 142	138,5	142,5	55	18%	302
9	143 - 146	142,5	146,5	6	2%	308
<b>Jumlah</b>				<b>308</b>	<b>100%</b>	



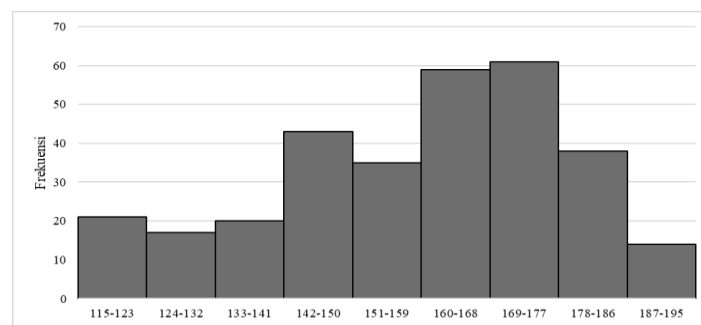
**Gambar 5 Histogram Data Kinerja**

Hasil pengukuran variabel supervisi akademik diperoleh berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang terdiri dari atas 39 butir. Banyaknya kelas dihitung menurut aturan *Struges*,

diperoleh Sembilan kelas dengan nilai skor maksimum 195 dan skor minimum 115 sehingga rentang skor sebesar 80. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa data supervisi akademik memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 158,60; simpangan baku sebesar 19,50; varians sebesar 380,14; median sebesar 163; dan nilai modus sebesar 171. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Akademik**

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi		
				Absolut	Relatif (%)	Kumulatif
1	115 - 123	114,5	123,5	21	7%	21
2	124 - 132	123,5	132,5	17	6%	38
3	133 - 141	132,5	141,5	20	6%	58
4	142 - 150	141,5	150,5	43	14%	101
5	151 - 159	150,5	159,5	35	11%	136
6	160 - 168	159,5	168,5	59	19%	195
7	169 - 177	168,5	177,5	61	20%	256
8	178 - 186	177,5	186,5	38	12%	294
9	187 - 195	186,5	195,5	14	5%	308
<b>Jumlah</b>				<b>308</b>	<b>100%</b>	



**Gambar 6. Histogram Data Supervisi Akademik**

Pengujian persyaratan analisis dilakukan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi sebelum proses pengujian hipotesis. Dalam hal ini dilakukan pengujian normalitas galat taksiran variabel terikat ( $X_2$ ) atas variabel bebas ( $X$ ). Poses pengujian normalitas dilakukan menggunakan teknik Uji *Liliefors*. Kriteria yang digunakan dalam uji normalitas adalah: data dinyatakan bersumber dari populasi yang berdistribusi normal jika  $L_{hitung} \leq L_{tabel}$  yang menunjukkan persyaratan analisis dapat dipenuhi. Sebaliknya data dinyatakan tidak bersumber dari populasi yang berdistribusi normal jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  yang menunjukkan persyaratan analisis tidak dapat dipenuhi.



Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh  $L_{hitung}$  dan  $L_{tabel}$  untuk uji normalitas galat taksiran dari setiap pasangan variabel penelitian. Hasil perhitungan untuk pengujian disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Data Normalitas Galat Taksiran**

Data Galat Taksiran	Nilai Statistik		Hasil Uji
	$L_{hitung}$	$L_{tabel} \alpha = 0.05$	
$X_2$ atas $X_1$	0,044	0,050	Normal

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil uji normalitas galat taksiran kinerja guru atas supervisi akademik diperoleh  $L_{hitung} = 0,044 < L_{tabel} = 0,050$  pada  $\alpha = 0.05$  yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal sehingga persyaratan analisis dapat dipenuhi. Dengan demikian data tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui teknik analisis jalur.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan matematis antara supervisi akademik dengan Kinerja Guru yaitu  $\hat{X}_2 = 61,775 + 0,429 X_1$ . Hasil perhitungan untuk uji signifikansi dan linearitas regresi disajikan pada tabel.

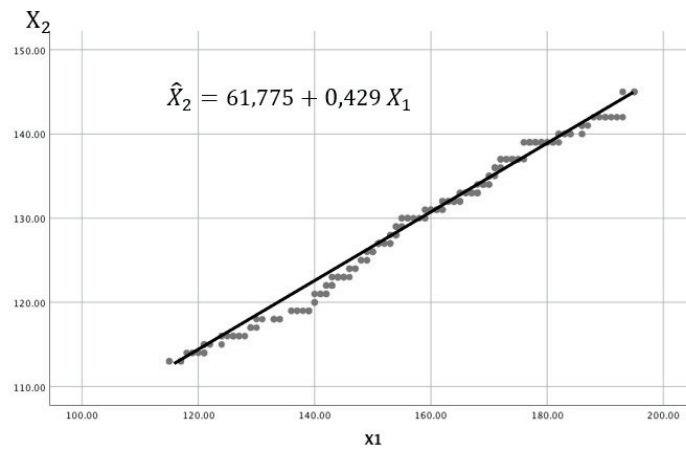
**Tabel 4. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi**  
 $\hat{X}_2 = 61,775 + 0,429X_1$

Sumber Varians	df	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
					$\alpha = 0.05$
Total	308	5211575			
Regresi (a)	1	5189871,30			
Regresi (b/a)	1	21473,76	21473,76	28577,07**	3,872
Residu	306	229,94	0,751		
Tuna Cocok	71	-15164,73	-213,587	-3,260 <sup>ns</sup>	1,351
Galat Keliruan	235	15394,67	65,509		

Berdasarkan tabel 4, hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh  $F_{hitung} = 28577,07 > F_{tabel(0,05;1;306)} = 3,872$  pada  $\alpha = 0.05$  yang menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji lineritas regresi diperoleh  $F_{hitung} = -3,260 < F_{tabel(0,05;71;235)}$



= 1,351 pada  $\alpha = 0.05$  yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linear. Persamaan regresi tersebut dapat ditampilkan dalam grafik garis pada gambar berikut.



**Gambar 7. Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_2 = 61,775 + 0,429 X_1$**

Keterangan:

$X_1$  : Supervisi Akademik

$X_2$  : Kinerja Guru

#### *Uji Hipotesis*

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh langsung antara supervisi akademik terhadap kinerja guru, menggunakan analisis jalur. Sebelum dilakukan perhitungan koefisien korelasi antar variabel yang ditunjukkan pada table 5.

**Tabel 5. Koefisien Korelasi Antar Variabel**

	$X_1$	$X_2$
$X_1$	1	0,995
$X_2$		1

Pada tahap analisis selanjutnya dihitung koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh antar variabel.

Hipotesis statistik yang diajukan untuk menjelaskan pengaruh variabel supervisi akademik terhadap kinerja guru dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{21} > 0$$

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh langsung supervisi akademik terhadap kinerja guru sebagai berikut:

**Tabel 6. Koefisien Jalur Supervisi Akademik terhadap Kinerja guru**

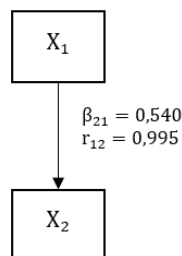
N	Koefisien Jalur $\beta_{21}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$ $\alpha = 0.05$	Kesimpulan
308	0,540	7,333**	1,65	Signifikan

Keterangan:

\*\*): Koefisien jalur sangat signifikan  
( $t_{hitung} = 7,333 > t_{tabel} = 1,65$ )

Koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 0,540. Hasil uji diperoleh  $t_{hitung} = 7,333 > t_{tabel} = 1,65$  pada  $\alpha = 0.05$  yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Artinya, hipotesis yang menyatakan supervisi akademik berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, hasil analisis jalur secara lengkap diperlihatkan pada gambar berikut:



**Gambar 8. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru**

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dengan demikian berdasarkan data dari hasil analisis yang telah dipaparkan, maka dapat dihasilkan kesimpulan supervisi akademik berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,995 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,540. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan supervisi akademik akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kota Jakarta Timur.

Adapun saran berkaitan dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik dan motivasi kerja yaitu sebagai berikut; (1) Saran untuk kepala sekolah. Sebagai supervisor kepala sekolah lebih terjadwal dan kontinu dalam mengimplementasikan program supervisi akademik kepada guru, karena melalui program supervisi akademik guru mendapatkan bimbingan dan arahan dari supervisor dalam meningkatkan kemampuannya, (2) Saran untuk guru. Diharapkan guru dapat memahami dan menyadari manfaat supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru, yang tujuannya adalah pembinaan untuk meningkatkan kinerja guru yang memiliki dampak besar bagi tujuan sekolah. Guru harus memanfaatkan hasil dan tindak lanjut supervisi kepala sekolah untuk mendorong agar dalam proses pembelajaran kreatif dan inovatif, (3) Saran untuk peneliti selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengungkap lebih jauh faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru dengan meneliti variabel-variabel lain. Penelitian juga dapat dilakukan diperluas jangkauannya dengan mengukur kinerja guru melalui metode kualitatif, termasuk wawancara dan observasi pada jenjang pendidikan yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal/Artikel

- Abu Bakar, L. H. 2020. Self-Regulation Approach Supervision in Increasing Work Motivation of Principals. *Journal of Education and Practice*. Vol.11, No.27.
- Bandura, A. 1998. *Self-Effiancy The Excer-cise of Control*. Worth Publishers, Incorporated.
- Barnawi & Arifin, M. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Chen, C.-C. 2018. Facilitation of Teachers' Professional Development through Principals' Instructional Supervision and Teachers' Knowledge- Management Behaviours. *IntechOpen*.
- Dedy Achmad Kurniady, A. K. 2019. Grow Me Please Model and Academic Supervisory. *Universal Journal of Educational Research*, 2027-2035.
- Gibson, Ivancevich, & al, e. 2006. *Organizational Behaviour Structure Processes*. *International Journal*.
- Hyatt-Burkhart, D. 2019. *Clinical Supervision and Professional Development in Book*. Ivancevich, K. M. 2011. *Organizational Behaviour and Management*. New York: McGraw Hill.

- Jaja Surdajat, T. A. 2015. Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 146-152.
- James B, L. A. 2005. *Organizational Behaviour an Experimental Approach*.
- James L. Gibson, J. M. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraww-Hill.
- Jane, W. 2012. *Mastering Social Work Supervision*. USA: Philadelphia.
- Jason A Colquitt, J. A. 2013. *Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Kasirin. 2020. The Efforts to Improve Teacher Performance Through Academic Supervision by The Principal in Primary School. P2D (Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar) UNTAN, DOI: <https://doi.org/10.26418/jp2d.v3i3.113>.
- Kerlinger, F. N. 2006. *Foundations of Behavioral Research*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kurniady, D. A., & Komariah, A. (2019). Grow me please model and academic supervisory performance. *Universal Journal of Educational Research*, 7(9).
- Leslie W. Rue, L. L. 2010. *Supervision*. New York: McGraw-Hill.
- Manzoor, Q. 2012. Impact of Employee's Motivation on Organizational Effectiveness. *Business Management and Strategy*, 2-12.
- N.R.V.Prabhu, D. D. 2011. The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance. *International Conference on Advancements in Information Technology*. Vol.20.
- P Fathurrohman, M. S. 2009. *Strategi Belajar Mengajar Melalui Konsep Umum & Konsep Islami*. Refika Aditama.
- P Stephen Robbins, M. C. 2012. *Management*. New York: McGraww-Hill.
- Pavani, S. G. (n.d.). Evaluation Of Teacher. *International Journal of Computer Trends and Technology*, 2231-2803.
- Rachmawati, T. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahabav, P. 2016. The Effectiveness of Academic Supervision for Teachers. *Journal of Education and Practice*. Vol7 No.9.
- Ratmawati. 2017. Role In Improving Academic Supervision of Teachers' Professionalism at Sudirman II Public Elementary School Makassar. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, volume 66.

- Richard M. Ingresoll, P. S. 2017. *School Leadership, Teachers' Roles in School Decisionmaking, and Student Achievement*. Consortium for Policy Research In Education (CPRE).
- Robbins, S. 2009. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba empat.
- Roelofs, A. 2010. Attention and facilitation: Converging information versus inadvertent reading in Stroop task performance. *Journal of Experimental Psychology: Learning Memory and*, 36, 411–422.
- Rosser, A. 2018. *Beyond access: making Indonesia's education system*. Lowy Institute.
- Rue, W. L. 2010. *Supervision*. New York: McGraw-Hill.
- Rusman. 2013. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sahertian, A. P. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Prwanto, N. 2014. Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Satori, D. 2004. *Paradigma Baru Supervisi Pendidikan Untuk Peningkatan Mutu dalam Konteks Peranan Pengawas Sekolah dalam Otonomi Daerah*. Bandung: APSI Provinsi Jawa Barat.
- Scermerhorn, J. R. 2020. *Organizational Behaviour 7th Edition*. Hoboken: Jhon Willey and Son.
- Sergiovanni, T. J. 2002. *Supervision A Redefinition*. New York: McGraw-Hill.
- Seven Douglas Brown, R. W. 2005. *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work*. New York: Wiley Judge.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Binnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Youngstrom, M. &. 2018. *Supervision*. In Willard and Spackman's *Occupational Therapy*, 13th.
- Buku**
- Dale H. Schunk, J. M. 2014. *Motivation in education theory, research, and applications*. Pearson New International 4 ed.
- Don Hellriegel, J. W. 2011. *Organizational Behaviour*. Mason: Cengage Learning.
- Dr. Kadir, M. 2016. *Statistika Terapan (Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan SPSS/Lisrel dalam Penelitian)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Elearn. 2009. *Management Extra Managing for Resultan*. Burlington: Routledge.

Mohammad Arifin, B. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. AR-RUSS Media.

Mulyasa, H. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, H. 2012. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Askara.

PROF. DR. Sudjana, M. 1989. *Metoda Statistika*. Bandung: TARSITO.

Prwanto, N. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Stephen P. ROBBINS, T. A. 2013. *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education.

Sudiyono, L. P. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.

### **Media Online**

Handayani, T. dan A.A. Rasyid. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah*, <https://www.kompasiana.com/snffebui/5ddbe58fd541df335354c472/hari-guru-nasional-bagaimana-kondisi-pahlawan-kita-saat-ini?page=all> (diakses pada 12 Februari 2020).

Jurnal. Nyamira Kenya. Online. Tersedia di [http:// www.iiste.org/ Journals/ index.php/ JEP/ article/viewFile/16656/17030](http://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/viewFile/16656/17030) (diakses tanggal 02-04-2016).

### **Peraturan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

PERMENDIKNAS Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah