

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru

¹Ani Maryani, ²Bukman Lian, ³Ratu Wardarita

¹TK Negeri Pembina Pemulutan Barat, ^{2,3} Universitas PGRI Palembang

e-mail: animaryani30232@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the principal's leadership style and school organizational culture on teacher performance. The research was conducted at the State Kindergarten in Ogan Ilir Regency. This type of research is descriptive quantitative. The sample in the study was 47 respondents with data collection techniques in the form of a questionnaire (questionnaire). The results showed that: 1) there is an effect of the principal's leadership style on teacher performance, 2) there is an influence of school organizational culture on teacher performance, 3) there is an influence between the principal's leadership style and school organizational culture on teacher performance.

Keywords: *Principal Leadership Style, School Organizational Culture, Teacher Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di TK Negeri pada wilayah Kabupaten Ogan Ilir. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Sampel pada penelitian sebanyak 47 responden dengan teknik pengumpulan data berupa angket (kuisisioner). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh yang gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) ada pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru, 3) ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, Kinerja Guru.

A. Pendahuluan

Menurut Kartono (2014) dalam perkembangan zaman, kepemimpinan itu secara ilmiah kemudian berkembang, bersamaan dengan pertumbuhan scientific management (manajemen ilmiah), yang dipelopori oleh ilmuwan Frederick W. Taylor pada awal abad ke-20 dan di kemudian hari berkembang menjadi satu ilmu kepemimpinan. Kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. semuanya dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan/eksperimen, analisis, supervisi, dan pengembangannya secara sistematis untuk mengembangkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya.

Pendidikan diyakini memiliki peran yang amat sentral dalam proses pembangunan suatu bangsa. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Pasal 3 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun, tentu bukan hal yang mudah untuk memenuhi harapan tersebut, banyak faktor yang sampai sekarang selalu menjadi penghambat diantaranya seperti kemiskinan, keterbelakangan bahkan kekacauan budaya yang terjadi.

Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan Menurut Rorimpandey (2013) Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi keinerja bawahannya.

Menurut Supardi (2016) guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, hal itu dikarenakan guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator serta sebagai pusat inisiatif pembelajaran. Dengan demikian, guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri tidak bergantung kepada inisiatif kepala sekolah dan supervisor saja. Pelaksanaan tugas profesional guru memerlukan bimbingan dari berbagai pihak khususnya kepala sekolah untuk dapat mengembangkan serta meningkatkan kinerja profesional seorang guru.

Namun demikian, pengaruh tidak hanya datang dari pemimpinnya saja tetapi dapat datang dari lingkungan kerja atau dari teman yang satu profesi dengannya atau disebut dengan budaya organisasi. Artinya, keberhasilan seorang pemimpin itu bukan satu-satunya atas kemampuan memimpin, namun juga dipengaruhi seberapa besar lingkungan kerja bawahannya mendukung pekerjaan dan keberhasilan pemimpinnya.

Menurut Robbins dan Judge (2009) definisi budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Menurut Kinick dan Fugate (2013) budaya organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

Kinerja guru berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan setiap peserta didik. Semakin baik kinerja guru maka akan semakin baik kualitas pendidikan yang dihasilkan. Artinya, apabila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja ini maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Hamalik (2008) mengungkapkan bahwa antara individu dan lingkungan terjalin proses interaksi atau saling mempengaruhi satu dengan lainnya. Tingkah laku dapat mempengaruhi lingkungan baik positif maupun negatif. Dikatakan positif jika tingkah laku tersebut membawa dampak yang baik bagi lingkungan; begitu juga sebaliknya dikatakan negatif karena membawa pengaruh buruk bagi lingkungan. Disisi lain lingkungan pun dapat membawa pengaruh pada pola tingkah laku individu. Sehingga dengan adanya budaya organisasi tersebut di atas bisa memberikan pengaruh terhadap guru-guru lainnya, bahkan diikuti oleh guru-guru lainnya. Organisasi yang baik akan tergambar dari perilaku-perilaku yang baik dari anggota organisasinya yang pada akhirnya akan memperlambat pencapaian dari tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi yang bersangkutan.

Di dalam kelas ditemukan bahwa ada sebagian guru yang belum selesai menyampaikan materi pelajaran, khususnya bagi siswa Taman Kanak-Kanak. Hal ini disebabkan ketersediaan waktu yang terdapat di silabus terpotong oleh kegiatan kunjungan, perayaan hari nasional, dan ujian sekolah, sehingga materi tidak bisa disampaikan kepada

siswa. Juga ada guru ketika mengajar di kelas tidak memiliki rencana pembelajaran, sehingga ketika menyampaikan materi pelajaran di kelas hanya mengandalkan kemampuan yang ada pada dirinya saja.

Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik adalah hal penting yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi pendidikan, karena hakikatnya budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan organisasi, sebab keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah anggota yang ada dalam organisasi tersebut. Artinya, kepuasan kerja dan pencapaian tujuan digambarkan dari ukuran sikap dan respon terhadap lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan unsur budaya organisasi yang telah disepakati secara bersama-sama untuk menjadi suatu ciri budaya di antara sesama guru dan staf di sekolah tersebut.

Penelitian ini dilakukan di taman kanak-kanak Negeri Sekabupaten Ogan Ilir yang merupakan sekolah TK Negeri berstandar nasional dengan guru yang profesional, baik dari keahlian yang dimiliki guru maupun kualifikasi pendidikan. Peneliti bahwa telah terjadi beberapa hal yang kurang baik, misalnya terdapat geng atau kelompok diantara para guru sehingga terkadang terjadi konflik satu sama lain, saat jam mengajar tak jarang beberapa guru masih terlihat mengobrol di ruang guru, dikarenakan kepala sekolah yang lemah lembut tak jarang membuat guru menjadi kurang disiplin dalam hal waktu mengajar maupun kehadiran (absen).

Di dalam kelas ditemukan bahwa ada sebagian guru yang belum selesai menyampaikan materi pelajaran, khususnya bagi siswa Taman Kanak-Kanak. Hal ini disebabkan ketersediaan waktu yang terdapat di silabus terpotong oleh kegiatan kunjungan, perayaan hari nasional, dan ujian sekolah, sehingga materi tidak bisa disampaikan kepada siswa. Ada juga guru ketika mengajar di kelas tidak mempunyai rencana pembelajaran, sehingga ketika menyampaikan materi pelajaran di kelas hanya mengandalkan kemampuan yang ada pada dirinya saja.

Inilah hal yang terjadi sebagai dampak dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang kurang maksimal. Pimpinan seharusnya mampu melatih, mendidik dan mengajak gurunya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara individu maupun secara bersamaan. Pemimpin sangat diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan budaya yang dapat dijadikan contoh dalam organisasi pendidikan yang dipimpinya. Suatu tujuan bersama harus dicapai, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala kemampuan yang ada dalam organisasi pendidikannya. Sehingga yang ada dalam diri pegawainya adalah bekerja dengan maksimal untuk mendapatkn hasil yang diharapkan.

Kinerja Guru

Menurut Supardi (2016); Renata dkk (2018) Yuliandri dan Kristiawan (2017) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut Suharsaputra (2018) kinerja guru merupakan komponen utama dalam proses pendidikan/pembelajaran di sekolah. Kinerja guru menunjukkan suatu penampilan kerja seorang guru dalam menjalankan peran, fungsi serta tugasnya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi (Hasanah dan Kristiawan, 2019).

Samudi (2013) mengatakan bahwa kinerja guru merupakan suatu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai seorang guru dalam melakukan perencanaan dalam pengajaran, melakukan pengelolaan kelas, melakukan proses program pembelajaran dan melakukan evaluasi hasil pembelajaran yang dilakukan peserta didik di sekolah. Menurut Asf dan Mustofa (2013) kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru di

lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang pendidik.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Rorimpandey (2013) gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Andriani dkk, 2018).

Gaya pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2010).

Selain itu terdapat juga beberapa pengertian gaya kepemimpinan yang menurut para ahli salah satunya (Rauch & Behling dalam Yukl 2010) gaya kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran. Gaya kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu menurut Yukl (2010). Gaya kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu ketika ia mengarahkan kegiatan kelompok menuju tujuan Bersama (Hemphill & Coons, 1957).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan seseorang yang dapat memengaruhi orang lain dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi, mengawasi, berkomunikasi, bertanggung jawab dan mampu berpartisipasi dan mendelegasi baik yang tampak maupun yang tidak tampak.

Budaya Organisasi Sekolah

Menurut Ahmad (2016:74) budaya artinya peradaban yang berupa nilai-nilai, norma-norma, kebiasaan, hasil karya, pengalaman serta tradisi yang mengakar di suatu kelompok masyarakat yang mempengaruhi sikap dan perilaku setiap orang atau setiap kelompok masyarakat. Menurut Fahmi (2018) budaya merupakan hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah di pakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-hari.

Budaya organisasi menurut Ahmad (2016) merupakan seperangkat yang memengaruhi dan mengikat anggota, yang harus dipahami tentang nilai, sikap, dan keyakinan yang merupakan kekuatan untuk memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan serta sistem nilai yang di yakini oleh semua anggota organisasi. Menurut Robbins, Stephen P, dan Timothy A Judge (2009) budaya organisasi merupakan a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization. Sedangkan menurut Fattah (2012) budaya organisasi adalah sebuah persepsi bawah sadar bagi anggota organisasi. Persepsi ini meliputi kata, tindakan, rasa, keyakinan, dan nilai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu untuk menentukan arah organisasi secara keseluruhan yang mampu berinovasi dan mengambil resiko, perhatian, berorientasi, aktif (agresif), dan memiliki kemampuan stabil.

B. Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan Juni 2020. Lokasi yang menjadi tempat penelitian ini adalah TK Negeri Pembina yang ada di Kabupaten Ogan Ilir sebanyak tujuh TK Negeri di Kabupaten Ogan Ilir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif yaitu untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel-variabel yang ada.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *causal study*. Sugiyono (2010) menyatakan, bahwa peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel *independent* dan *dependent*. Penelitian ini akan mencari pengaruh antar variabel, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif, kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis yang akan dipaparkan secara deskriptif kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini guru TK Negeri se Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 47 orang guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner, wawancara, pengamatan atau observasi, ujian atau tes, dokumentasi dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah angket dan dokumentasi.

Uji coba instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan tingkat keandalan (reliabilitas). Dengan adanya instrumen maka dapat diketahui butir-butir yang valid dan reliabel dalam penelitian. Uji coba instrumen dilakukan kepada guru di TK Negeri Pedesaan Rengas, TK Negeri Penyaraman dan TK Negeri Rantau Panjang sebanyak 15 orang guru. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dalam meningkatkan Kinerja Guru (Y).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) dimensi indikator yakni dimensi gaya instruktif, dimensi gaya konsultasi, dimensi gaya partisipasi, dan dimensi gaya delegasi. Untuk menguji analisis deskriptif data pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dilakukan dengan cara menggunakan program SPSS versi 22. Maka diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki kategori sangat baik berjumlah 4 atau 8,5%, kategori baik berjumlah 10 atau 21,4%, kategori cukup berjumlah 19 atau 40,5%, kategori kurang berjumlah 12 atau 25,5%, dan kategori sangat kurang yaitu berjumlah 2 atau 4,2%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori cukup.

Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi Sekolah (X_2)

Variabel budaya organisasi sekolah dalam penelitian ini terdiri dari 7 (tujuh) dimensi indikator yakni dimensi inovasi dan mengambil resiko, dimensi perhatian pada rincian, dimensi orientasi hasil, dimensi orientasi manusia, dimensi orientasi tim, dimensi agresivitas, serta dimensi stabilitas nilai, norma, dan sikap/perilaku. Maka diketahui bahwa budaya organisasi sekolah memiliki kategori sangat baik berjumlah 3 atau 6,3%, kategori baik berjumlah 13 atau 27,7%, kategori cukup berjumlah 18 atau 38,4%, kategori kurang berjumlah 9 atau 19,1%, dan kategori sangat kurang yaitu berjumlah 4 atau 8,5%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi termasuk dalam kategori cukup.

Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini terdiri dari 7 (tujuh) dimensi indikator yakni penyusunan rencana pembelajaran, interaksi belajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar, pengembangan profesi, pengembangan wawasan kependidikan, dan penguasaan bahan kajian akademik sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Maka diketahui bahwa kinerja guru memiliki kategori sangat baik berjumlah 5 atau 10,7%, kategori baik berjumlah 15 atau 32,0%, kategori cukup berjumlah 13 atau 27,7%, kategori kurang berjumlah 10 atau 21,3%, dan kategori sangat kurang yaitu berjumlah 4 atau 8,5%. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori baik

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, maka diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikan (probabilitas) lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak. Artinya H_a diterima dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,734 > t_{tabel} 1,677$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara X₁ terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, maka diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikan (probabilitas) lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak. Artinya H_a diterima dengan demikian budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,020 > t_{tabel} 1,677$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara X₂ terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Berdasarkan nilai di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan atau bersama-sama terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 39,586 > F_{tabel} 3,20$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima yang berarti ada pengaruh signifikan X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap Y.

D. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan 1) gaya kepemimpinan kepala sekolah terdapat pengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji t. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di TK Negeri Kabupaten Ogan Ilir telah menjawab hipotesis pertama; 2) budaya organisasi sekolah terdapat pengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji t. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di TK Negeri Kabupaten Ogan Ilir Palembang telah menjawab hipotesis kedua; 3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji F. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di TK Negeri Kabupaten Ogan Ilir telah menjawab hipotesis ketiga.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih diberikan kepada Kepala TK Negeri Pembina Pemulutan Barat, Rektor Universitas PGRI Palembang, Direktur Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang yang telah membantu dalam penyelesaian jurnal ini yang merupakan produk dari tesis. Kemudian terima kasih juga kepada teman-teman mahasiswa Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan semua pihak yang telah membantu penulisan dan penerbitan jurnal ini.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S. (2016). *Ketahananmalangan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Asf., & Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Fahmi. (2018). *Mengelolah Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hamalik. (2008). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97-112.
- Hemphill & Coons. (1957). "Development Of The Leader And Behaviour Description Questionnaire. Columbus: Bereau of Bussiness Research, Ohio State University.
- Kartono. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Kinick., & Fugate. (2013). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. 5 th. Edition. New York: McGraw-Hill Education. Krismiaji.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen, Edisi Terjemahan*. Jakarta: PT. Prehaltindo.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2009). *Organization Behavior*, 13th Edition. Upper SaddleRiver, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Rorimpandey. (2013). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan Dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado*.

- Samudi. (2013). Hubungan Motivasi Kerja dan Kemampuan Penguasaan Materi dengan Kinerja Guru. *Jurnal Aksioma Ad-Diniyyah*. Vol(1):70-84.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra. (2018). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Refiika Aditama.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 20 Pasal 3 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.
- Yulk. (2010). *Leadership in Organization, Seventh Edition*, Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc.