

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SUPERVISI AKADEMIK  
TERHADAP KINERJA GURU  
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi di SMK Islam Sudirman Kedungjati Kabupaten Grobogan)**

Hani Minarto<sup>1</sup>, Maria Magdalena Minarsih<sup>2</sup>, Leonardo Budi Hasiholan<sup>3</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2)3)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

**ABSTRAK**

Studi ini berarti untuk berupaya dan menganalisa dampak gaya kepemimpinan, pengontrolan akademik pada keahlian guru melalui desakan aktivitas berlaku seperti fleksibel intervening. Dalam studi ini populasinya ialah guru Sekolah Menengah Keahlian (Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)) Islam Sudirman Kedungjati yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relative sedikit yakni 40 guru, sampai tata cara pengumpulan sampelnya mengenakan coretan jenuh atau sensus. Fleksibel gaya kepemimpinan dengan metode parsial tidak pengaruhi positif dan berarti pada desakan aktivitas. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,179 (positif) dengan nilai signifikansi 0,222 > 0,05, sampai H1 ditolak. Fleksibel pengontrolan akademik dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada desakan aktivitas. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,460 (positif) dengan nilai signifikansi 0,046 < 0,05, sampai H2 didapat. Fleksibel desakan aktivitas dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada keahlian guru. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,167 (positif) dengan nilai signifikansi 0,006 < 0,05, sampai H3 didapat.

Fleksibel gaya kepemimpinan dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada keahlian guru. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,141 (positif) dengan nilai signifikansi 0,018 < 0,05, sampai H4 didapat. Fleksibel pengontrolan akademik dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada keahlian guru. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,227 (positif) dengan nilai signifikansi 0,021 < 0,05, sampai H5 didapat. Fleksibel desakan aktivitas tidak memediasi dampak gaya kepemimpinan pada keahlian guru. Mengenai ini dibuktikan dari nilai z yang diterima sebesar 0,763 > 0,05 dengan kadar signifikansi 5%, sampai H6 ditolak. Fleksibel desakan aktivitas tidak memediasi dampak pengontrolan akademik pada keahlian guru. Mengenai ini dibuktikan dari nilai z yang diterima sebesar 0,155 > 0,05 dengan kadar signifikansi 5%, sampai H7 ditolak.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Supervisi Akademik, Kinerja Guru.**

## ABSTRACT

*In order to evaluate and investigate the relationship between leadership style and academic supervision and teacher effectiveness, this study employs work motivation as an intervening variable. This study involved forty instructors from the Sudirman Kedungjati Islamic Vocational School. Because there were only 40 teachers in the tiny community, a saturated sample or census was used in the sampling process. The partial leadership style variable had no appreciable positive effect on work motivation. This is demonstrated by the positive regression coefficient value of 0.179 and the significance value of  $0.222 > 0.05$ , leading to the rejection of H1. The academic supervision variable has a considerable and somewhat beneficial impact on work motivation. This is demonstrated by the positive regression coefficient value of 0.179 and the significance value of  $0.222 > 0.05$ , leading to the rejection of H1. The academic supervision variable has a considerable and somewhat beneficial impact on work motivation. This is supported by the positive regression coefficient result of 0.460 and the significance value of  $0.046 < 0.05$ , leading to the acceptance of H2. The work motivation component has a strong and somewhat beneficial effect on teacher performance. This is supported by the positive regression coefficient result of 0.167 and the significance value of  $0.006 < 0.05$ , leading to the acceptance of H3.*

*Leadership style traits have a favorable and substantial impact on teacher performance. This is supported by the positive regression coefficient result of 0.141 and the significance value of  $0.018 < 0.05$ , leading to the acceptance of H4. The academic supervision variable has a strong and somewhat beneficial effect on teacher performance. Given that the regression coefficient result is 0.227 (positive) and the significance value is  $0.021 < 0.05$ , H5 is deemed acceptable. The employment incentive variable does not moderate the association between teacher performance and leadership style. At a significance level of 5%, the z value of  $0.763 > 0.05$  suggests that this is the case, so H6 is rejected. The work motivation variable does not mitigate the link between teacher performance and academic supervision. At a significance level of 5%, the z value of  $0.155 > 0.05$  suggests that this is the case, so H7 is rejected.*

**Keywords:** *Leadership Style, Academic Supervision, Teacher Performance*

## PENDAHULUAN

Victor H. Vroom melaporkan kalau daya yang memotivasi seorang buat bertugas aktif terkait dari ikatan timbal balik antara apa yang beliau mau serta butuhkan dari

hasil profesi itu. Aspek yang pengaruhi dorongan kegiatan berdasarka Filosofi Pengukuhan( Reinforcement Theory) dipaparkan kalau kesamarataan ialah energi pelopor yang memotivasi antusias

kegiatan seorang, jadi pimpinan wajib berperan seimbang kepada seluruh bawahannya. Perihal ini membuktikan kalau kepemimpinan kepala bisa membagikan akibat terhaep besar kecilnya dorongan kegiatan guru.

Dalam kondisi pembelajaran di Indonesia, perkara mengenai kualitas pembelajaran di Indonesia sudah lama disorot dari bermacam perspektif serta metode penglihatan ialah yang berhubungan dengan kemampuan guru. Guru dituntut mempunyai kemampuan yang sanggup membagikan serta mewujudkan impian serta kemauan seluruh pihak paling utama warga biasa yang sudah menyakini sekolah serta guru dalam membina anak ajar. pendapatan kualitas pembelajaran yang bagus amat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam melakukan tugasnya alhasil kemampuan guru jadi desakan berarti buat menggapai kesuksesan pembelajaran( Saondi: 2014).

Kemampuan merupakan hasil kegiatan, penerapan kegiatan, pendapatan kegiatan, hasil kegiatan ataupun muncul kegiatan( Mulyasa, 2014). Kemampuan guru merupakan aktivitas guru dalam cara penataran ialah gimana guru merancang penataran, melakukan aktivitas penataran, serta memperhitungkan dan menilai penataran. Kemampuan guru bisa diamati pada dikala guru melakukan cara berlatih membimbing tercantum di

dalamnya perencanaan dalam perihal fitur penataran. Kemampuan guru dalam merancang serta melakukan penataran, ialah aspek penting dalam pendapatan tujuan pengajaran, keahlian penguasaan cara penataran ini amat akrab kaitannya dengan kewajiban serta tanggung jawab guru selaku guru, pengajar serta fasilitator berlatih anak didik.

Usman( 2015) mengemukakan sebagian penanda kemampuan bisa diamati kedudukan guru dalam tingkatan keahlian dalam cara belajar- membimbing. Penanda kemampuan itu merupakan Keahlian merancang berlatih membimbing, yang mencakup: memahami garis- garis besar penajaan pembelajaran, membiasakan analisa modul pelajaran, menata program semester, menata program ataupun penataran, Keahlian melakukan aktivitas berlatih membimbing, yang mencakup: langkah pra instruksional, langkah instruksional, langkah penilaian serta tidak lanjut serta Keahlian menilai, yang mencakup: penilaian normatif, penilaian formatif, informasi hasil penilaian, serta penerapan program koreksi serta pengayaan.

Saondi( 2014) pula melaporkan kalau penanda kemampuan guru bisa diamati bersumber pada keahlian membuat pemograman serta perencanaan membimbing; kemampuan modul yang hendak di ajarkan pada anak didik;

kemampuan tata cara serta strategi membimbing; pemberian tugas- tugas pada anak didik; keahlian mengatur kategori; keahlian melaksanakan evaluasi serta penilaian.

Bersumber tanya jawab dengan sebagian guru di Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Islam Sudirman Kedungjati kepala sekolah tidak sempat melaksanakan pengontrolan akademik yang bagus alhasil banyak guru di area Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Islam Sudirman kurang maksimal dalam penentuan, kemampuan serta aplikasi teknologi informatika dalam penataran jadi prioritas yang tidak takluk berarti dalam mendukung kenaikan kemampuan guru. Belum seluruh pengajar memiliki kompetensi pedagogik ahli paling utama terpaut dengan pemakaian tata cara penataran bermacam-macam. Informasi dini yang diterima dari tanya jawab mengenai evaluasi kemampuan guru yang dicoba tiap tahun oleh kepala sekolah didapat kalau kemampuan guru karyawan negara awam di kategorikan bagus dengan rentangan angka datar datar diatas 80.

Bersumber pada informasi dini yang didapat periset dari kepala sekolah Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Islam Sudirman Kedungjati yang memperhitungkan kemampuan tahunan dengan cara biasa bisa dibilang kemampuan guru berkisar pada patokan bagus serta kurang bagus. Cerminan

informasi dini kemampuan guru Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Islam Sudirman Kedungjati diamati dari format kewajiban utama guru semacam yang nampak pada bagan 1. 1

**Tabel 1.1**  
**Gambaran Umum Kinerja Guru Di SMK**  
**Islam Sudirman Kedungjati Kabupaten**  
**Grobogan**

| Dimensi tugas Guru       | Amat Baik (91 – 100) | Baik (76 – 90) | Cukup (61 – 75) | Sedang (51-60) | Kurang < 50 |
|--------------------------|----------------------|----------------|-----------------|----------------|-------------|
| Perencanaan Pembelajaran | 10 %                 | 35%            | 5%              | 7%             | 43%         |
| Pelaksanaan Pembelajaran | 20%                  | 50%            | 20%             | 10%            |             |
| Penilaian Pembelajaran   | 30%                  | 69,5%          | 0,5 %           |                |             |
| Tindak lanjut            | 18%                  | 10%            | 10%             | 12%            | 50%         |

Sumber : smk Islam Sudirman Kedungjati (2023)

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Guru

Mangkunegara( 2015) yang berkata penafsiran kemampuan ialah Seseorang pengajar pula dituntut buat meningkatkan semua keahlian serta kompetensinya selaku daya pengajar cocok dengan yang diamanatkan oleh hukum. pun muncul kegiatan.

Depdiknas( 2011) memaknakan kemampuan merupakan sesuatu wujud hasil kegiatan ataupun hasil upaya berbentuk bentuk raga, ataupun buah pikiran. Kemampuan kerap dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Sebaliknya Simamora( 2015) berkata kalau kemampuan( performance) merujuk pada kandungan pendapatan tugas- tugas

Bagi Mangkunegara( 2015) faktor- faktor yang pengaruhi

kemampuan guru merupakan aspek keahlian( ability) serta aspek dorongan( dorongan). Selaku pekerjaan pasti tidak acak orang bisa melaksanakan kedudukan seseorang guru, oleh sebab itu dibutuhkan pembelajaran yang besar supaya seorang bisa jadi guru yang handal. Dengan pembelajaran yang besar guru diharapkan memiliki keahlian dan keahlian yang bisa mendukung untuk terciptanya kemampuan guru yang bagus, alhasil bisa berhasil mutu pembelajaran yang bagus pula.

### **Motivasi Kerja**

Dorongan kegiatan bisa dimaksud selaku kemauan ataupun keinginan yang melatarbelakangi seorang alhasil beliau terdorong buat bertugas( Usman, 2015). Sebaliknya Irham Fahmi berkata kalau dorongan merupakan kegiatan sikap yang bertugas dalam upaya penuhi keinginan yang di idamkan. Hingga yang diartikan dengan dorongan kegiatan guru merupakan desakan yang membuat guru melaksanakan profesinya.

Bagi Mardiana dalam jurnalnya mengemukakan kalau dorongan kegiatan ialah keinginan utama seseorang guru dalam melakukan tugasnya dalam membimbing. Keinginan itu dicoba dengan arti supaya seseorang guru menggapai tujuannya serta supaya terciptanya mutu pembelajaran yang bagus. Aktivitas itu yakni merancang penataran, melakukan penataran, dan menilai hasil penataran. Seseorang guru yang mempunyai dorongan kegiatan

yang besar dalam mengatur cara penataran diprediksi mempunyai akibat yang penting dalam penataran, sebab bila terus menjadi besar dorongan kegiatan seseorang guru hingga hendak terus menjadi bagus pula cara pembelajarannya. Dari statment diatas bisa disimpulkan kalau dorongan kegiatan guru ialah sesuatu situasi dimana seseorang guru terdorong buat jadi lebih bergairah serta bergairah buat bertugas dengan bagus di sekolah buat menggapai suatu tujuan yang sudah diresmikan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Atasan yang bagus merupakan atasan yang sanggup mengatur, memusatkan, pengaruhi, menyuruh serta memotivasi bawahannya buat mendapatkan tujuan yang di idamkan industri. Tidak hanya itu, atasan wajib mempunyai style kepemimpinan yang bagus serta efisien yang esoknya hendak mempengaruhi kepada antusias kegiatan para bawahannya. Dalam menyukkseskan kepemimpinan dalam badan, atasan butuh mempertimbangkan serta menampilkan style kepemimpinan yang hendak diaplikasikan pada karyawannya. Style kepemimpinan yang cocok serta sanggup menghasilkan situasi kegiatan yang aman serta bagus bisa membagikan antusias ataupun dorongan pada bawahannya buat bertugas lebih bagus.

Rivai dalam bukunya "Manajemen Pangkal Energi Orang Buat Industri", style kepemimpinan didefinisikan selaku pola global dari

aksi seseorang atasan, bagus yang nampak ataupun yang tidak nampak oleh bawahannya. Miftah Thoha dalam bukunya "Kepemimpinan Dalam Manajemen". Bagi Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Pangkal Energi Orang" melaporkan style kepemimpinan merupakan sesuatu metode atasan buat pengaruhi bawahannya, supaya mereka ingin bertugas serupa serta bertugas dengan cara produktif buat menggapai tujuan badan.

Luthans dalam bukunya "Organizational Behavior" mendeskripsikan style kepemimpinan ialah metode arahan buat pengaruhi badan atau bawahannya sedemikian muka alhasil orang itu ingin melaksanakan kehendaknya buat menggapai tujuan badan walaupun dengan cara individu perihal itu bisa jadi tidak disenangi. Bagi Kartono dalam bukunya "Atasan serta Kepemimpinan", sesuatu daya berarti dalam bagan pengurusan, oleh karena itu keahlian mengetuai dengan cara efisien ialah kunci kesuksesan badan (Wahjosumidjo, 2016).

Kepemimpinan ialah keahlian yang dimiliki seorang buat pengaruhi orang lain supaya bertugas menggapai target. kepemimpinan pula didefinisikan selaku sesuatu cara advis serta pemberian akibat pada kegiatan-kegiatan dari segerombol badan yang silih berkaitan tugasnya (Handoko, 2013). Kepemimpinan menyangkut suatu cara akibat sosial yang dalam perihal ini akibat yang terencana

dijalani oleh seorang kepada orang lain buat menstruktur aktivitas-aktivitas dan ikatan di dalam suatu golongan ataupun badan (Usman, 2015).

### **Supervisi Akademik**

Pengontrolan akademik memainkan kedudukan amat berarti buat menciptakan tujuan pembelajaran dengan kenaikan kemampuan guru. Pergantian ataupun penyempurnaan kurikulum bagus dari bidang isi, tata cara serta penilaian hendak bisa ditangani dengan aktivitas pengontrolan wewenang. Rodliyah (2014) menarangkan kalau pada biasanya pengontrolan ialah asistensi yang diserahkan buat pengajar buat memaksimalkan kemampuan partisipan ajar dalam cara berlatih.

Purwanto (2014) mendefinisikan kalau pengontrolan pada hakikatnya ialah seluruh usaha berbentuk asistensi arahan sekolah yang tertuju buat pengembangan serta kenaikan kompetensi guru dan daya kependidikan yang lain buat pendapatan tujuan pembelajaran. Penerapan pengontrolan dapat berbentuk sokongan, bimbingan, dan kesempatan buat koreksi kompetensi guru, asistensi berbentuk inovasi cara penataran, tata cara, alat penataran, pemakaian perlengkapan serta metode evaluasi dan penilaian totalitas cara penataran. Made Pidarta (2009) melaporkan pengontrolan ialah kegiatan membimbing guru buat memaksimalkan penataran,

Berpupuh beradu

Fathurrahman serta AA. Suryana( 2005) memaknakan pengontrolan selaku susunan edukasi kepala sekolah pada guru buat melakukan penataran. Suharsimi Arikunto( 2011) menarangkan kalau pengontrolan akademik ialah aktivitas yang menfokuskan pada kontrol sedi-segi akademik. Pandangan akademik itu ialah keadaan yang terpaut langsung dengan cara penataran. Pengontrolan akademik tidak bisa dipisahkan dari evaluasi kemampuan guru. Tetapi inti pengontrolan akademik bukanlah semata memperhitungkan muncul kegiatan guru dalam pengurusan aktivitas pembelejaraan, tetapi lebih dari itu buat membantu pengajar tingkatkan kompetensinya dikala menunaikan profesinya.

Bersumber pada paparan diatas dapatlah disimpulkan bahwasannya aktivitas pengontrolan akademik merupakan kegiatan yang bermaksud buat membagikan edukasi, serta dorongan pada guru buat bisa mengoptimalkan kinerjanya buat mengatur cara penataran. Cara pengurusan penataran dimulai dengan merancang program penataran, melakukan cara penataran, serta melakukan evaluasi dan menindaklanjuti hasil penataran.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Aturan metode yang digunakan dalam kir ini ialah tata cara abstrak. Sistem penuh untuk Sugiyono( 2015)

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Elastis riset pada dasarnya

merupakan seluruh suatu yang berupa apa saja yang diresmikan oleh periset buat dipelajari alhasil didapat data mengenai perihal itu, setelah itu ditarik kesimpulanya( Sugiyono, 2019). Bersumber pada penafsiran di atas bisa disimpulkan kalau elastis riset merupakan sesuatu obyek ataupun aktivitas yang dicoba oleh periset buat dipelajari yang mempunyai alterasi.

### **Variabel Bebas**

Fleksibel leluasa ialah fleksibel yang dapat berdiri sendiri dan tidak terpaut pada fleksibel yang lain. Dalam studi ini fleksibel independennya ialah Gaya Kepemimpinan( X1) dan Pengontrolan Akademik( X2).

### **Variabel Intervening**

Fleksibel intervening ialah fleksibel yang dengan metode teoritis mempengaruhi jalinan antara fleksibel leluasa dengan fleksibel terbatas jadi jalinan yang tidak langsung dan tidak dapat diperhatikan dan diukur( Sugiyono, 2019). Fleksibel ini yakni fleksibel penyela ataupun antara fleksibel leluasa dengan fleksibel terbatas, walhasil fleksibel leluasa tidak langsung mempengaruhi berubahnya terbatas. Buat intervening Desakan Aktivitas( Y1).

### **Variabel Terikat**

Fleksibel terbatas atau fleksibel terikat ialah fleksibel yang tidak dapat berdiri sendiri dan terpaut pada fleksibel yang lain, dimana dalam studi ini fleksibel dependennya ialah Keahlian Guru( Y2).

### **Definisi Operasional Variabel**

Arti operasional elastis riset

merupakan pencabutan batas hingga periset wajib memasukkan cara ataupun operasionalnya perlengkapan ukur yang hendak dipakai buat kuantifikasi pertanda ataupun elastis yang ditelitinya( Sugiyono, 2019).

## **POPULASI DAN SAMPEL**

### **Populasi**

Populasi merupakan obyek riset dari mana informasi hendak digabungkan ataupun dijamin setelah itu dipilih cocok keinginan( Echdar, 2017). Dalam riset ini populasinya merupakan guru Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Islam Sudirman Kedungjati

### **Sampel**

Ilustrasi riset ini merupakan guru di Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Islam Sudirman Kedungjati, sebab jumlah populasi relative sedikit ialah 40 guru, hingga Metode pengumpulan sampelnya memakai ilustrasi bosan ataupun sensus merupakan Metode pengumpulan ilustrasi yang dipakai pada populasi yang seluruh anggotanya dipakai selaku ilustrasi( Echdar, 2017). Bersumber pada populasi diatas, hingga ilustrasi yang didapat sebesar 40 Guru.

## **JENIS DAN SUMBER DATA**

### **Data Primer**

Bagi Blaxter, et. al(2001) informasi primer merupakan informasi yang langsung dari sumbernya

### **Data Sekunder**

Sedangkan untuk informasi sekunder adalah yang menggunakan perantara/pihak ketiga. Atau dengan kata lain tidak

langsung dari sumbernya

## **METODE PENGUMPULAN DATA**

### **Kuesioner**

Angket merupakan tata cara pengumpulan informasi dengan metode membagikan ataupun mengedarkan catatan persoalan atau statment pada responden dengan impian responden membagikan reaksi atas persoalan itu( Umar, 2015).

### **Wawancara**

Tanya jawab( interview) ialah metode pengumpulan informasi dalam tata cara survei yang memakai persoalan dengan cara perkataan pada poin riset( Indriantoro serta Supomo, 2014).

### **Observasi**

Dalam perihal ini pemantauan dicoba dengan observasi langsung kepada obyek riset. Pemantauan ini dicoba buat mendapatkan informasi yang mensupport hasil angket yang sudah disebarkan pada responden( Umar, 2015).

## **UJI INSTRUMENT**

### **Uji Validitas**

Percobaan yang dipakai buat membuktikan sepanjang mana perlengkapan ukur yang dipakai dalam sesuatu mengukur apa yang diukur. Ghozali( 2009) melaporkan kalau percobaan keabsahan dipakai

### **Uji Reabilitas**

Dalam riset, reliabilitas merupakan sepanjang mana pengukuran dari sesuatu uji senantiasa tidak berubah- ubah sehabis dicoba berkali- kali kepada poin serta dalam situasi yang serupa. Riset dikira bisa diharapkan

apabila membagikan hasil yang tidak berubah-ubah buat pengukuran yang serupa.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Normalitas

Percobaan normalitas merupakan percobaan yang dicoba buat memeriksa apakah informasi riset kita berawal dari populasi yang sebarannya wajar.

#### Uji Multikolonieritas

Percobaan multikolinearitas tertuju buat memandang ikatan atau hubungan antara tiap-tiap elastis. Bentuk regresi yang bagus sepatutnya tidak terjalin hubungan di antara elastis bebas( Ghozali Pemimpin, 2005). Bila dampingi elastis bebas silih berkorelasi, hingga elastis te Ucap tidak orgonal

#### Uji Heteroskedastisitas

Percobaan heteroskedastisitas bermaksud buat mencoba apakah dalam bentuk regresi terjalin ketidaksamaan versi dari residual satu observasi ke observasi yang lain. Bila versi dari residual satu observasi ke observasi yang lain senantiasa, hingga diucap homoskedastisitas serta bila berlainan hendak diucap heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda ialah bentuk regresi yang mengaitkan lebih dari satu elastis bebas. Analisa regresi linear berganda dicoba buat mengenali arah serta seberapa besar akibat elastis bebas kepada elastis terbatas( Ghozali, 2018)

Dimana:

$Y_1$  : Variabel motivasi kerja

$\hat{Y}_1$

$Y_1$  : *Unstandardized predicted value* variabel motivasi kerja( $Y_1$ )

$Y_2$  : Variabel kinerja guru

$X_1$  : Variabel *gaya kepemimpinan*

$X_2$  : Variabel *supervisi akademik*

$\alpha_o$  : Konstanta

$\beta_i$  : Koefisien regresi

$e$  : *Error term*

### UJI HIPOTESIS

#### Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Tata cara statistik yang dipakai buat mencoba apakah ada perbandingan penting antara 2 golongan ataupun populasi. Percobaan T-test memperhitungkan kalau informasi yang dicoba mempunyai penyaluran wajar( ataupun mendekati wajar) serta mempunyai versi yang serupa

#### Koefisien Determinasi (*R Square*)

Bagi Ghazali( 2011), koefisien pemastian(  $R^2$ ) bermaksud mengukur seberapa jauh keahlian bentuk dalam mempraktikkan alterasi variable terbatas

#### Uji Sobel/Tes

Percobaan sobel test dipakai buat mengenali hasil perantaraan dampingi elastis terbatas dengan elastis bebas. Elastis intervening ialah elastis antara ataupun mediating yang gunanya memediasi ikatan antara elastis bebas dengan elastis terbatas( Ghozali, 2019). Dalam perihal ini merupakan buat mengenali apakah elastis intervening rancangan dorongan kegiatan sanggup memediasi ikatan style kepemimpinan, pengontrolan akademik kepada

kenaikan kemampuan guru. Percobaan sobel test dalam riset ini memakai calculation for the sobel test

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek riset yang dipakai merupakan guru Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Islam Sudirman Kedungjati yang berjumlah 40 orang.

## UJI INSTRUMENT

### Uji Validitas

Hasil perhitungannya merupakan selaku selanjutnya:

| Variabel           | Item Pertanyaan | Item   | Valid  | r |
|--------------------|-----------------|--------|--------|---|
| Gaya Kepemimpinan  | X1.1            | 0,9090 | 0,3120 |   |
|                    | X1.2            | 0,9739 | 0,3120 |   |
|                    | X1.3            | 0,9486 | 0,3120 |   |
|                    | X1.4            | 0,9272 | 0,3120 |   |
| Supervisi Akademik | X2.1            | 0,9117 | 0,3120 |   |
|                    | X2.2            | 0,9306 | 0,3120 |   |
|                    | X2.3            | 0,9237 | 0,3120 |   |
| Motivasi Kerja     | Y1.1            | 0,8906 | 0,3120 |   |
|                    | Y1.2            | 0,9762 | 0,3120 |   |
|                    | Y1.3            | 0,9203 | 0,3120 |   |
|                    | Y1.4            | 0,9782 | 0,3120 |   |
| Kinerja Guru       | Y2.1            | 0,5414 | 0,3120 |   |
|                    | Y2.2            | 0,9640 | 0,3120 |   |
|                    | Y2.3            | 0,9640 | 0,3120 |   |
|                    | Y2.4            | 0,9640 | 0,3120 |   |

### Uji Reabilitas

Ada pula hasil reliabilitas merupakan selaku selanjutnya:

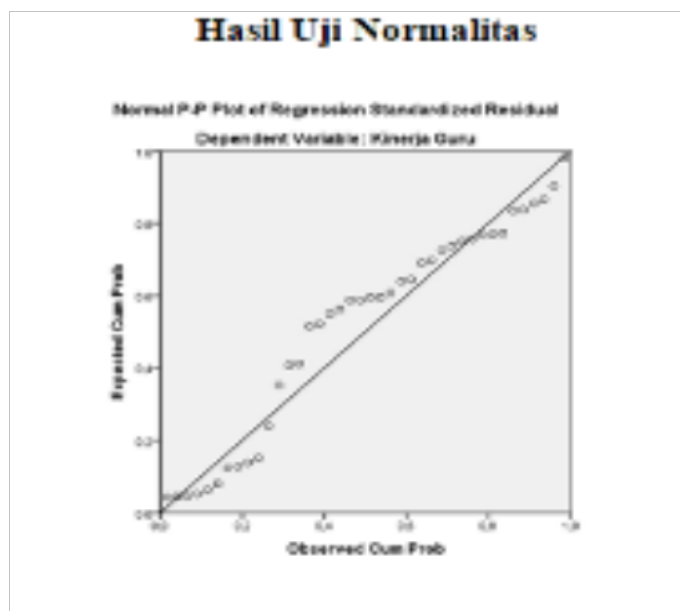
| Variabel                             | Nilai Reliabilitas | Standar | Keterangan |
|--------------------------------------|--------------------|---------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )  | 0,961              | 0,6     | Reliabel   |
| Supervise Akademik (X <sub>2</sub> ) | 0,911              |         | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> )     | 0,957              |         | Reliabel   |
| Kinerja Guru (Y <sub>2</sub> )       | 0,796              |         | Reliabel   |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Ada pula hasil percobaan normalitas ditinjau hal terpaut informasi yang terdapat wajar ataupun tidak normal, bisa kita amati pada lukisan selanjutnya ini:



### Uji Multikolonieritas

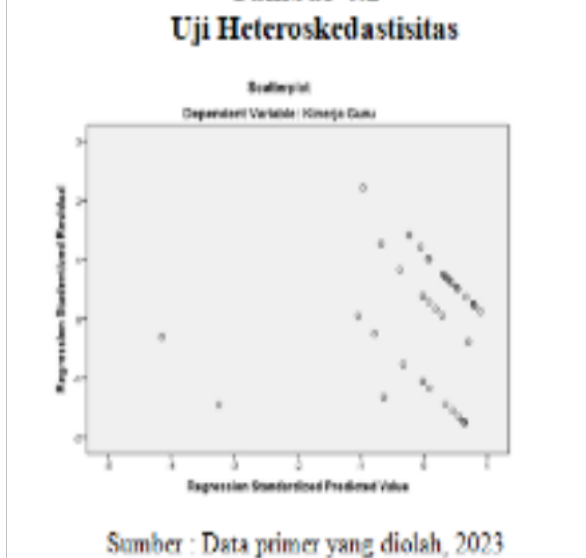
Untuk uji multikolonieritas dapat kita lihat pada hasil table berikut ini:

| Hasil Uji Multikolinearitas |                    |                         |       |
|-----------------------------|--------------------|-------------------------|-------|
| Coefficients <sup>a</sup>   |                    |                         |       |
| Model                       |                    | Collinearity Statistics |       |
|                             |                    | Tolerance               | VIF   |
| 1                           | (Constant)         |                         |       |
|                             | Gaya Kepemimpinan  | ,757                    | 1,320 |
|                             | Supervise Akademik | ,708                    | 1,412 |
|                             | Motivasi Kerja     | ,897                    | 1,115 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber : Data primer yang diolah, 2023

### Uji Heteroskedastisitas

Untuk hasil dari uji heteroskedastisitas dapat kita lihat pada gambar berikut ini :



### Analisis Regresi

Buat kalkulasi analisa regresi berganda, diperoleh hasil ini merupakan: fleksibel gaya kepemimpinan( X1) dan supervise akademik( X2) memiliki koefisien regresi berbekas positif, Mengenai ini berarti kedua fleksibel studi itu mempunyai dampak positif pada desakan aktivitas( Y1), walhasil apabila terangkai ekskalasi gaya kepemimpinan( X1) dan supervise akademik( X2) sampai akan tingkatan desakan aktivitas( Y1).

a. Konstanta(a) sebesar= 14, 344

Analisa:

Apabila gaya kepemimpinan dan supervise akademik seragam dengan 0 atau ditiadakan, sampai desakan aktivitas akan hadapi ekskalasi sebesar 14, 344 bawah.

b. Nilai b1= 0, 179

Analisa:

Fleksibel gaya kepemimpinan mempunyai dampak positif pada ekskalasi desakan aktivitas. Apabila terangkai ekskalasi 1 persen pada fleksibel gaya kepemimpinan, sampai desakan aktivitas akan hadapi ekskalasi sebesar 17, 9 persen dengan asumsi fleksibel supervise akademik ialah tidak berubah-ubah.

c. Nilai b1= 0, 460

Analisa:

Supervise akademik mempunyai dampak positif pada ekskalasi desakan aktivitas. Apabila terangkai ekskalasi 1 persen pada fleksibel supervise akademik, sampai desakan aktivitas akan hadapi ekskalasi sebesar 46 persen dengan asumsi fleksibel gaya kepemimpinan ialah tidak berubah-ubah.

d. Sampai pertemuan regresi dapat ditulis berlaku seperti berikutnya:

$$Y_1 = 14,344 + 0,179X_1 + 0,460X_2 + e$$

Pertemuan regresi berganda dapat dipaparkan berlaku seperti berikutnya: fleksibel gaya kepemimpinan( X1), supervise akademik( X2) dan desakan aktivitas( Y1) memiliki koefisien

regresi berbekas positif, Mengenai ini berarti ketiga fleksibel studi itu mempunyai dampak positif pada keahlian guru( Y2), walhasil apabila terangkai ekskalasi gaya kepemimpinan( X1), supervise akademik( X2) dan desakan aktivitas( Y1) sampai akan tingkatan keahlian guru( Y2).

a. Konstanta( $\alpha$ ) sebesar= 10, 263

Analisa:

Apabila gaya kepemimpinan, supervise akademik dan desakan aktivitas seragam dengan 0 atau ditiadakan, sampai keahlian guru akan hadapi ekskalasi sebesar 10, 263 bawah.

b. Nilai  $b_1$ = 0, 141

Analisa:

Fleksibel gaya kepemimpinan mempunyai dampak positif pada ekskalasi keahlian guru. Apabila terangkai ekskalasi 1 persen pada fleksibel gaya kepemimpinan, sampai keahlian guru akan hadapi ekskalasi sebesar 14, 1 persen dengan asumsi fleksibel supervise akademik dan desakan aktivitas ialah tidak berubah- ubah.

c. Nilai  $b_2$ = 0, 227

Analisa:

Fleksibel supervise akademik mempunyai dampak positif pada ekskalasi keahlian guru. Apabila terangkai ekskalasi 1 persen pada fleksibel supervise akademik, sampai keahlian guru akan hadapi ekskalasi sebesar 22, 7 persen dengan asumsi fleksibel gaya kepemimpinan dan desakan aktivitas ialah tidak berubah- ubah.

d. Nilai  $b_3$ = 0, 167

Analisa:

Fleksibel desakan aktivitas

mempunyai dampak positif pada ekskalasi keahlian guru. Apabila terangkai ekskalasi 1 persen pada fleksibel desakan aktivitas, sampai keahlian guru akan hadapi ekskalasi sebesar 16, 7 persen dengan asumsi fleksibel gaya kepemimpinan dan supervise akademik ialah tidak berubah- ubah.

e. Sampai pertemuan regresi dapat ditulis berlaku seperti berikut

$$Y_2 = 10,263 + 0,141X_1 + 0,227X_2 + 0,167X_3 + e$$

## UJI HIPOTESIS

### Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk hasil uji t sendiri didapatkan sebagai berikut, dapat kita lihat pada table :

**Hasil Uji t Step 1**  
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervise Akademik Terhadap Motivasi Kerja**

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |                             |            |                           |       |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)         | 14,344                      | 2,527      |                           | 5,676 |
|                           | Gaya Kepemimpinan  | ,179                        | ,144       | ,197                      | 1,242 |
|                           | Supervise Akademik | ,460                        | ,222       | ,318                      | 2,067 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berasal pada hasil analisa regresi diterima:

1. Fleksibel gaya kepemimpinan( X1)

Analisa:

Fleksibel gaya kepemimpinan memiliki nilai t jumlah sebesar 1, 242 dengan kadar signifikansi sebesar 0, 222, karena nilai t jumlah 1, 242 < t denah 1, 68595 dan nilai

signifikansi( Sig.) 0, 222>0, 05 dan berbekas positif, sampai dapat disimpulkan jika H0 didapat dan Ha ditolak, yang artinya gaya kepemimpinan( X1) dengan metode parsial tidak pengaruhi pada desakan aktivitas( Y1).

## 2. Fleksibel supervise akademik( X2)

Analisa:

Fleksibel supervise akademik memiliki nilai t jumlah sebesar 2, 067 dan signifikansi sebesar 0, 046, karena nilai t jumlah 2, 067dan t denah 1, 68595 dan nilai signifikansi( Sig.) 0, 046&lt; 0, 05. Sampai dapat disimpulkan jika H0 ditolak dan Ha didapat, yang artinya supervise akademik( X2) dengan metode parsial pengaruhi pada desakan kegiatan( Y1).

**Hasil Uji t Step 2**  
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Supervise Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error |                           |       |      |
| 1 (Constant)              | 10,253                      | 1,290      |                           | 7,957 | ,000 |
| Gaya Kepemimpinan         | ,141                        | ,057       | ,321                      | 2,474 | ,018 |
| Supervise Akademik        | ,227                        | ,094       | ,323                      | 2,410 | ,021 |
| Motivasi Kerja            | ,157                        | ,058       | ,345                      | 2,898 | ,006 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berasal pada hasil analisa regresi diterima:

## 1. Fleksibel gaya kepemimpinan( X1)

Analisa:

Fleksibel gaya kepemimpinan memiliki nilai t jumlah sebesar 2, 474 dengan kadar signifikansi sebesar 0, 018, karena nilai t jumlah 2, 474 serta t denah 1, 68595 dan nilai

signifikansi( Sig.) 0, 018&lt; 0, 05 dan berbekas positif, sampai dapat disimpulkan jika H0 ditolak dan Ha didapat, yang artinya gaya kepemimpinan( X1) dengan metode parsial pengaruhi pada keahlian guru( Y2).

## 2. Fleksibel supervise akademik( X2)

Analisa:

Fleksibel supervise akademik memiliki nilai t jumlah sebesar 2, 410 dan signifikansi sebesar 0, 021, karena nilai t jumlah 2, 410 serta t denah 1, 68595 dan nilai signifikansi( Sig.) 0, 021&lt; 0, 05. Sampai dapat disimpulkan jika H0 ditolak dan Ha didapat, yang artinya supervise akademik( X2) dengan metode parsial pengaruhi pada keahlian guru( Y2).

## 3. Fleksibel desakan aktivitas( Y1)

Analisa:

Fleksibel desakan aktivitas memiliki nilai t jumlah sebesar 2, 898 dan signifikansi sebesar 0, 006, karena nilai t jumlah 2, 898dan t denah 1, 68595 dan nilai signifikansi( Sig.) 0, 006&lt; 0, 05. Sampai dapat disimpulkan jika H0 ditolak dan Ha didapat, yang artinya desakan aktivitas( Y1) dengan metode parsial pengaruhi pada keahlian guru( Y2)

## Koefisien Determinasi (R Square)

Untuk hasil koefisien determinasi didapatkan :

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi  $R^2$  (*Adjusted R Square*) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Supervise Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

| Model Summary <sup>a</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .736 <sup>a</sup> | .542     | .504              | 1.42641                    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Supervise Akademik  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber : Data primer yang diolah, 2023

### Uji Sobel

Untuk hasil sobel tes adalah sebagai berikut :

**Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru**



|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| A:                                 | 0.049 |
| B:                                 | 0.167 |
| SE <sub>A</sub> :                  | 0.162 |
| SE <sub>B</sub> :                  | 0.058 |
| Calculate!                         |       |
| Sobel test statistic: 0.30081390   |       |
| One-tailed probability: 0.38177820 |       |
| Two-tailed probability: 0.76355641 |       |

Dari tingkatan signifikansi 5% hingga meyakinkan kalau dorongan kegiatan tidak sanggup memediasi ikatan antara supervise akademik kepada kemampuan guru.

**Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Supervise Akademik**



|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| A:                                 | 0.421 |
| B:                                 | 0.167 |
| SE <sub>A</sub> :                  | 0.258 |
| SE <sub>B</sub> :                  | 0.058 |
| Calculate!                         |       |
| Sobel test statistic: 1.41965062   |       |
| One-tailed probability: 0.07785471 |       |
| Two-tailed probability: 0.15570942 |       |

### PEMBAHASAN

#### Dampak Gaya Kepemimpinan pada Desakan Kerja

Gaya kepemimpinan( X1), sampai nilai desakan aktivitas( Y1) akan meningkat sebesar 17, 9 bawah. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0, 179( positif) dengan nilai signifikansi 0, 222>0, 05, sampai dengan sedemikian itu dapat dikatakan jika gaya kepemimpinan dengan metode parsial tidak pengaruhi pada desakan aktivitas. Dengan sedemikian itu H1 ditolak.

#### Dampak Supervise Akademik pada Desakan Kerja

Pada hasil output SPSS meyakinkan angka koefisien regresi( b) $\beta_2$  nilainya meyakinkan sebesar 0, 460. Angka ini mempunyai arti jika masing-masing penumpukan 1 bawah kadar supervise akademik( X2), sampai nilai desakan aktivitas( Y1) akan meningkat sebesar 46 bawah. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0, 460( positif) dengan nilai signifikansi 0, 046&lt; 0, 05, sampai dengan sedemikian itu

dapat dikatakan jika supervise akademik dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada desakan aktivitas. Dengan sedemikian itu H2 didapat.

#### **Dampak Desakan Aktivitas pada Keahlian Guru**

Pada hasil output SPSS meyakinkan angka koefisien regresi( b) $\beta_3$  nilainya meyakinkan sebesar 0, 167. Angka ini mempunyai arti jika masing-masing penumpukan 1 bawah kadar desakan aktivitas( Y1), sampai nilai keahlian guru( Y2) akan meningkat sebesar 16, 7 bawah. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0, 167( positif) dengan nilai signifikansi 0, 006&lt; 0, 05, sampai dengan sedemikian itu dapat dikatakan jika desakan aktivitas dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada keahlian guru. Dengan sedemikian itu H3 diterima

#### **Dampak Gaya Kepemimpinan pada Keahlian Guru**

Pada hasil output SPSS meyakinkan angka koefisien regresi( b) $\beta_4$  nilainya meyakinkan sebesar 0, 141. Angka ini mempunyai arti jika masing-masing penumpukan 1 bawah kadar gaya kepemimpinan( X1), sampai nilai keahlian guru( Y2) akan meningkat sebesar 14, 1 bawah. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0, 141( positif) dengan nilai signifikansi 0, 018>0, 05, sampai dengan sedemikian itu dapat dikatakan jika gaya kepemimpinan dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada keahlian guru. Dengan sedemikian itu H4 didapat.

#### **Dampak Supervise Akademik pada Keahlian Guru**

Pada hasil output SPSS meyakinkan angka koefisien regresi( b) $\beta_5$  nilainya meyakinkan sebesar 0, 227. Angka ini mempunyai arti jika masing-masing penumpukan 1 bawah kadar supervise akademik( X2), sampai nilai keahlian guru( Y2) akan meningkat sebesar 22, 7 bawah. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0, 227( positif) dengan nilai signifikansi 0, 021&lt; 0, 05, sampai dengan sedemikian itu dapat dikatakan jika supervise akademik dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada keahlian guru. Dengan sedemikian itu H5 didapat.

#### **Dampak Desakan Aktivitas Memediasi Jalinan Antara Gaya Kepemimpinan pada Keahlian Guru**

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 0, 763, karena nilai z yang diterima sebesar 0, 763>0, 05 dengan kadar signifikansi 5% sampai memastikan jika desakan aktivitas tidak mampu memediasi jalinan antara gaya kepemimpinan pada keahlian guru. Dengan sedemikian itu H6 ditolak.

#### **Dampak Desakan Aktivitas Memediasi Jalinan Antara Supervise Akademik pada Keahlian Guru**

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 0, 155, karena nilai z yang diterima sebesar 0, 155>0, 05 dengan kadar signifikansi 5% sampai memastikan jika desakan

aktivitas tidak mampu memediasi jalinan antara supervise akademik pada keahlian guru. Dengan sedemikian itu H7 ditolak.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berasal pada kesimpulan kasus studi yang diajukan, analisa data yang telah dicoba dan keterangan yang telah dikemukakan pada bagian lebih dulu, dapat ditarik kesimpulan berlaku seperti berikutnya:

1. Fleksibel gaya kepemimpinan dengan metode parsial tidak pengaruhi positif dan berarti pada desakan aktivitas. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,179( positif) dengan nilai signifikansi 0,222>0,05, sampai H1 ditolak.

2. Fleksibel supervise akademik dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada desakan aktivitas. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,460( positif) dengan nilai signifikansi 0,046&lt;0,05, sampai H2 didapat.

3. Fleksibel desakan aktivitas dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada keahlian guru. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,167( positif) dengan nilai signifikansi 0,006&lt;0,05, sampai H3 didapat.

4. Fleksibel gaya kepemimpinan dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada keahlian guru. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,141( positif) dengan nilai

signifikansi 0,018&lt;0,05, sampai H4 didapat.

5. Fleksibel supervise akademik dengan metode parsial pengaruhi positif dan berarti pada keahlian guru. Mengenai ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,227( positif) dengan nilai signifikansi 0,021&lt;0,05, sampai H5 didapat.

6. Fleksibel desakan aktivitas tidak memediasi dampak gaya kepemimpinan pada keahlian guru. Mengenai ini dibuktikan dari nilai z yang diterima sebesar 0,763>0,05 dengan kadar signifikansi 5%, sampai H6 ditolak.

7. Fleksibel desakan aktivitas tidak memediasi dampak supervise akademik pada keahlian guru. Mengenai ini dibuktikan dari nilai z yang diterima sebesar 0,155>0,05 dengan kadar signifikansi 5%, sampai H7 ditolak.

### **SARAN**

Imbauan yang dapat diserahkan berasal pada hasil studi yang dicoba ialah berlaku seperti berikutnya:

1. Buat Instansi

Badan diharapkan dapat mengamati gaya kepemimpinan dan supervise akademik biar mampu tingkatkan keahlian guru yang dengan metode tidak langsung pula mampu tingkatkan desakan aktivitas guru untuk mengabdikan pada badan.

2. Buat pengamat selanjutnya

Buat pengamat selanjutnya, seharusnya lebih banyak mengenakan fleksibel leluasa yang akan dipakai dalam studi yang

mempunyai dampak pada keahlian. Mengenakan fleksibel intervening yang lain dan meluaskan coretan pabrik untuk mengidentifikasi alam mana yang memiliki suasana yang lebih baik dan membuat indikator perkara yang lebih variatif biar diterima hasil yang lebih baik dan lebih teliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung.(2013). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dessler, geri (2015) *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: salemba empat.
- Eninoor (2013) *Manajemen event*. Bandung: ALFABETA.
- Edy sutrusno (2019) *Manajemen sumber daya manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda media group, Jakarta.
- Efendi, usman (2015) *Asas manajemen*. Edisi ke dua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahrudi, indra (2015) *Bagaimana memimpin sekolah yang efektif*. Bogor: PT ghalia indonesia.
- Ghozali, Imam (2019 ). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani ( 2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPPE Yogyakarta.
- Hidayat (2015) *Pengantar kebutuhan dasar manusia*. Jakarta: salemba medika.
- Hasibuan, melayu SP (2018) *Manajemen sumberdaya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isnaini Rodiyah (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*.
- Kementrian Pendidikan nasional (2011) *Supervise akademik, modul pelatihan kepala sekolah*. Jakarta: pusat pengembangan tenaga kependidikan-BPSDMPMP.
- Kementrian Pendidikan dan kebudayaan (2017) *Bahan ajar pembekalan ketrampilan supervise akademik dalam perencanaan pembelajaran*. Jakarta: pusat pengembangan tenaga kependidikan-BPSDMPMP.
- Manulang, marihot (2006) *Manajemen personalia*. Jogjakarta: Gajah Mada University Pers.
- Mulyasa (2014) *Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Puskarya.
- Masaong, Abdul Kasim.(2013). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Bandung.
- Purwanto, Nurtanio Agus. (2019) *Kepemimpinan Pendidikan* Yogyakarta: Interlude.
- Purwanto, M. Ngalim. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Quible, zane k. (2005) *administrative office management*. Pearson Prentice.
- Risnawati. (2014). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*.

- Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Rodliyah, St. (2014). *Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran*. Jember: STAIN Jember.
- Saondi (2014) Membangun manajemen Pendidikan berbasis sistem informasi. Bandung: Refika Adiatama.
- Simamora, hendri (2015) *Manajemen sumberdaya manusia*. Jogjakarta: stieypkn.
- Sudarmanto (2015) kinerja dan pengembangan kompetensi sdm: teori, dimensi, pengukuran, dan implementasi dalam organisasi. Jakarta: Pustaka pelajar.
- Supardi (2016) *kinerja guru*. Ed. 1, cetakan ke tiga. Jakarta: rajawali pers.
- Sugiono (2017) *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sahertian, Piet A. (2000) *Supervisi Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 2016. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.