

Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru

Fajar Agung Pangestu¹, Tony Wijaya²

¹Manajemen Pendidikan-Universitas Negeri Yogyakarta

²Manajemen-Universitas Negeri Yogyakarta

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 12-02-2022

Disetujui: 12-09-2022

Kata kunci:

educational organizations;

educator performance;

internal external factors;

organisasi pendidikan;

kinerja pendidik;

faktor eksternal internal

Alamat Korespondensi:

Fajar Agung Pangestu

Manajemen Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

Jalan Colombo No. 1 Yogyakarta

E-mail: fajaragung.2021@student.uny.ac.id

ABSTRAK

Abstract: The study aims to identify teacher's performance is influenced by the principal's academic supervision, work motivation, facilities and infrastructure. The type of this study is quantitative research with correlational descriptive. The sample involved are 150 teachers from 3 different schools which tested by multiple regression. The result from analysis shows that the headmasters' academic supervision, working motivation and the facilities with infrastructure had positive effect on the teachers' performance, either partially or simultaneously.

Abstrak: Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana. Jenis penelitian merupakan kuantitatif deskriptif korelasional. Jumlah sampel yang diambil adalah 150 guru dari tiga sekolah berbeda yang di uji melalui regresi linier berganda. Supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan.

Pendidikan sangat berperan dalam membangun Indonesia, khususnya pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan menjadi sarana penyelesaian masalah agar dapat mewujudkan manusia yang berakhlak mulia dan cerdas (Kristiawan, 2015). Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia merupakan konsekuensi dari keberhasilan pendidikan. Keberhasilan pendidikan melibatkan beberapa hal yaitu peserta didik, kurikulum, guru, lingkungan kerja, sarana prasarana, dan hal lainnya (Widoyoko & Rinawati, 2013). Terkait dengan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan, guru memiliki peran signifikan dalam proses pembelajaran yang menentukan kualitas suatu pendidikan. Tanpa adanya kinerja guru yang baik, maka suatu organisasi pendidikan akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kualitas Pendidikan (Gaol & Siburian, 2018).

Kinerja guru menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kompetensi guru. Beberapa kompetensi seperti sosial, pedagogik, profesional dan kepribadian. Apabila kinerja guru rendah maka disebabkan oleh kompetensi guru yang rendah, sehingga kompetensi menjadi bagian penting dari kinerja guru (Arifin, 2013). Faktor yang memberikan pengaruh kepada peningkatan kinerja guru ialah kompetensi pemimpin sekolah dalam mengelola guru di sekolah. Purwoko (2018) berpendapat jika ingin menghasilkan kinerja guru sesuai dengan standar, diperlukan profesionalitas pemimpin dalam sekolah. Kepala sekolah merupakan manajer organisasi sekaligus pelaksana strategi yang telah ditetapkan insitusi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan (Wenno, 2016). Standar syarat yang diperlukan untuk dapat menjadi kepala sekolah berdasarkan permendikbud adalah diwajibkannya kepala sekolah yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan supervisi.

Secara organisasional, kemampuan supervisi dimaknai sebagai pemberian pembinaan serta pengembangan pada personal yang disupervisi (Giri, 2019). Dalam konteks supervisi akademik, maka akan sangat berkaitan dengan bantuan pembinaan dalam menyusun perencanaan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Kepala sekolah dan guru yang dibina perlu bekerjasama dan bersinergi dengan baik agar berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran di kelas (Sitaasih, 2020). Kepala sekolah perlu memiliki keterampilan penerapan supervisi akademik agar terjadi peningkatan mutu pembelajaran melalui kinerja guru yang membaik setelah diberikan pembinaan.

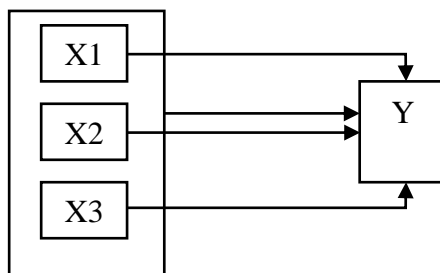
Motivasi kerja dinilai dapat menjadi faktor yang memberikan pengaruh kepada peningkatan kinerja guru (Harefa, 2020). Menurut Hartanti & Yuniarsih (2018) motivasi kerja merupakan usaha dan dorongan dari luar maupun dalam diri seseorang yang memberikan pengaruh terhadap sikap kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan jika individu meningkatkan motivasi kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja. Terdapat empat dimensi dalam mengukur motivasi kerja yaitu tanggung jawab, pencapaian, kepercayaan diri, dan kemandirian guru dalam bekerja (Arman et al., 2016).

Selain kedua faktor diatas, diperlukan faktor eksternal lainnya, yaitu sarana prasarana penunjang pembelajaran yang baik di sekolah dalam memfasilitasi kinerja guru untuk lebih baik. Sarana prasarana dinilai baik apabila dapat membantu penyelenggaraan pembelajaran di sekolah secara langsung maupun tidak langsung agar secara mencapai tujuan pendidikan (MD et al., 2019). Kelengkapan sarana prasarana dapat memudahkan guru untuk menyampaikan pembelajaran dengan lebih kreatif. Hal ini dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja guru. Hal tersebut ditegaskan oleh Mawaddah et al. (2020) yang menyatakan bahwa saat sarana prasarana pendidikan lengkap maka akan memiliki kontribusi bagi kinerja guru sehingga kewajiban guru dalam proses pembelajaran akan berjalan optimal sehingga dapat terjadi peningkatan kinerja guru.

Penelitian pada artikel ditulis berdasarkan penelitian pada Suradi (2018), Kartini & Kristiawan (2019), Angrainy et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah, faktor internal yaitu motivasi kerja dan sarana prasarana sebagai faktor penunjang. Berdasarkan kajian riset sebelumnya, belum ada kajian yang membahas faktor internal dan eksternal termasuk sarana prasarana sebagai penunjang pembelajaran yang memengaruhi kinerja guru secara bersamaan pada suatu penelitian. Menurut Yuliandri & Kristiawan (2020) faktor eksternal seperti gaji, kepemimpinan serta lingkungan kerja serta faktor internal terdiri dari motivasi, keterampilan, kepribadian dan latar belakang keluarga memberikan pengaruh kepada kinerja guru. Faktor eksternal berupa kepemimpinan memberikan pengaruh kepada kinerja guru (Priyono et al., 2018). Begitupun faktor internal seperti keterampilan mengajar memberikan pengaruh kepada kinerja guru (Chrisvianty et al., 2020). Masing-masing faktor baik secara eksternal maupun internal memiliki kontribusi dalam organisasi pendidikan terutama dalam meningkatkan kinerja guru. Urgensi terkait penelitian yang membahas faktor internal dan eksternal secara bersamaan termasuk sarana prasarana sebagai penunjang peningkatan kinerja guru menjai bagian tujuan penelitian ini. Secara khusus penelitan ini bertujuan mengkaji apakah kinerja guru dipengaruhi oleh variabel supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah, variabel motivasi kerja dan variabel sarana prasarana secara parsial dan simultan.

METODE

Metode pada penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif deskriptif korelasional. Hal tersebut dilakukan agar terdapat pengujian yang mengetahui hubungan variabel bebas dengan varibel terikat. Dibawah ini disajikan kerangka hubungan antar variabel bebas maupun terikat pada gambar 1.



Gambar 1. Hubungan Variabel Bebas dan Terikat

Keterangan :

- X1 = Supervisi Akademik Kepala Sekolah
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Sarana Prasarana
- Y = Kinerja Guru

Dalam pengujian ini sampel yang diambil dari guru beberapa sekolah yaitu SMA N 1 Seputih Surabaya, SMA N 1 Seputih Agung dan SMA N 1 Terbanggi Besar. Sampel diambil secara acak berjumlah 150 guru, besaran sampel memenuhi ketentuan sampel minimal dalam analisis regresi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert 1—5. Instrumen yang digunakan telah di uji validitas menggunakan indeks aiken dengan nilai skor 0.798 pada angket kinerja guru, 0.713 pada angket supervisi kepala sekolah, 0.729 pada angket motivasi kerja, dan 0.703 pada angket sarana prasarana.. Berikutnya dilakukan uji reliabilitas pada instrument penelitian melalui penggunaan *Cronbach Alpha* dengan diperolehnya nilai skor 0.967 pada angket kinerja guru, 0.800 pada angket supervisi kepala sekolah, 0.889 pada angket motivasi kerja, dan 0.886 pada angket sarana prasarana. Dengan demikian, seluruh butir yang akan dipakai telah valid serta reliabel. Selain itu, instrumen akan diberikan kepada sampel dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 25 melalui teknik analisis regresi berganda dengan taraf kepercayaan 0.05.

HASIL

Berdasarkan perolehan data yang didapatkan dari instrumen penelitian, dapat dideskripsikan dengan bantuan SPSS 25 melalui tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Statistik Antar Variabel

No	Statistik	N	X1	X2	X3	Y
1	Rata-rata	150	4.26	4.05	4.4	4.28
2	Std. Deviasi	150	4.592	6.359	3.002	4.592
3	Minimum	150	33	58	28	46
4	Maximum	150	50	88	40	65

Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa (1) rata-rata kemampuan supervisi akademik kepala sekolah adalah 4.26 dengan standart deviasi sebesar 4.592 maka variabel supervisi akademik kepala sekolah dapat dikategorikan mempunyai nilai yang tinggi; (2) rata-rata motivasi kerja guru adalah 4.05 dengan standart deviasi sebesar 6.359 maka variabel motivasi kerja dapat dikategorikan mempunyai nilai yang tinggi; (3) rata-rata sarana prasarana ialah 4.4 serta standart deviasi sebesar 3.002 maka variabel sarana prasarana dapat dikategorikan mempunyai nilai yang tinggi; (4) rata-rata kinerja guru adalah 4.28 dengan standart deviasi sebesar 4.592 maka variabel kinerja guru dapat dikategorikan memiliki nilai yang tinggi.

Analisis menggunakan uji regresi berganda dapat dilakukan apabila telah memenuhi beberapa uji prasyarat. Pertama, yang dilakukan adalah menguji normalitas melalui Kolmogorov Smirnov. Adapun kriteria uji yang digunakan adalah nilai signifikansi yang diatas nilai 0.05 disebut sebagai data berdistribusi normal. Selanjutnya, secara lebih lengkap akan dirangkum melalui tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Tes Kolmogorov Smirnov		Nilai Residu yang tak terstandar
Jumlah sampel		150
Parameter Normal ^{a,b}	Rata - rata	.0000000
	Standar deviasi	2.66460272
Perbedaan ekstrim	Absolut	.045
	Positif	.045
	Negatif	-0.42
Tes Statistik		.045
Nilai Signifikansi		.200 ^c

a. Tes Berdistribusi Normal.
b. Kalkulasi Dari Data.
c. Nilai Signifikansi Lilliefors.

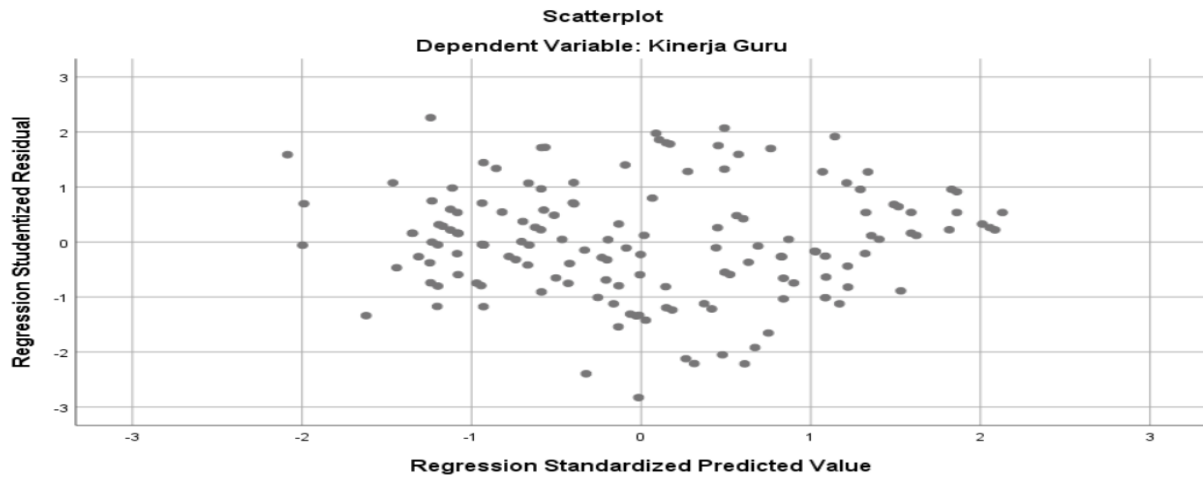
Hasil tabel 2. menunjukkan 0.200 yang artinya nilai tersebut diatas nilai 0.05 maka dinyatakan data berdistribusi dengan normal. Berikutnya dilakukan uji prasyarat kedua yaitu pengujian linieritas dan didapatkan hasil yang ditampilkan melalui tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

No	Nama Variabel	Linearity	Keterangan
1	X1 terhadap Y	0.000	Linier
2	X2 terhadap Y	0.000	Linier
3	X3 terhadap Y	0.000	Linier

Pada tabel 3 didapatkan nilai linearity pada setiap variabel X terhadap Y dibawah dari nilai 0.005. Dengan demikian, disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki hubungan yang linier. Berikutnya, pengujian multikolinieritas menunjukkan hasil tolerance semua variabel lebih dari 0.1 yaitu variabel supervisi akademik kepala sekolah 0.350, variabel motivasi kerja 0.455 dan variabel sarana prasarana 0.463. Selain itu ditunjukkan bahwa nilai VIF ketiga variabel yaitu nilai VIF Supervisi akademik 2.855, nilai VIF motivasi kerja 2.248 dan sarana prasarana sebesar 2.161 lebih rendah dari nilai 10. Sehingga kedua hal ini menunjukkan hasil penelitian memenuhi bebas uji multikolinieritas. Untuk uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat

scatterplot menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan tidak adanya titik mengumpul ataupun membuat pola serta titik harus tersebar diantara atas maupun bawah 0. Secara lebih jelas akan ditunjukkan melalui gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Setelah keempat prasyarat terpenuhi, maka dapat dilakukan uji signifikansi secara simultan. Secara lebih lengkap akan ditunjukkan melalui hasil anova melalui tabel 4.

Tabel 4. ANAVA

Nama	Jumlah d Square	df	Anova ^a		
			Rata - rata Square	F	Signifikansi
Regresi	2083.424	3	649.475	95.842	.000 ^b
Residu	1057.916	146	7.246		
Total	3141.340	149			

a. Variabel terikat: Y
b. Variabel bebas: X1, X2 dan X3

Hasil yang ditunjukkan pada tabel 4 didapatkan uji F 95.842 dan nilai signifikansi yang lebih rendah dari nilai 0.05. Maka secara simultan ketiga variabel memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja guru. Berikutnya merupakan seberapa besar pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja guru. Secara lebih lengkap hasil dapat ditunjukkan melalui tabel 5.

Tabel 5. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.656	2.692

a. Variable X1, X2 dan X3
b. Variable Y

Melalui tabel 6 didapatkan R Square 0.663 yang berarti secara simultan kinerja guru dipengaruhi supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah, motivasi kerja, serta sarana prasarana sebanyak 66.3%. Kemudian nilai lainnya yaitu sebesar 33.7% atau 0.337 merupakan faktor lainnya yang memberikan pengaruh kepada kinerja guru namun tidak dilibatkan. Selanjutnya akan dilihat kinerja guru dipengaruhi secara parsial masing-masing variabel pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Coefficient

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficient	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
I Variable X	7.494	2.872		2.609	.010
Supervisi akademik kepala sekolah	.295	.096	.250	3.085	.002
Motivasi Kerja	.280	.053	.382	5.303	.000
Sarana Prasarana	.431	.108	.282	3.990	.000
a. Variable Y					

Melalui tabel 7 jika supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah mempunyai koefisien(t) yaitu 0,295 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 yaitu 0.02. Maka kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah. Berikutnya motivasi kerja mempunyai koefisien(t) koefisien yaitu 5.303 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 yaitu 0.000. Maka kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja. Terakhir, sarana prasarana mempunyai koefisien(t) yaitu 3.990 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 yaitu 0.000. Maka kinerja guru dipengaruhi oleh sarana prasarana. Nilai konstanta 7.494 menunjukkan bahwa tanpa adanya peran dari ketiga variabel maka kinerja guru akan tetap mempunyai nilai konstan seperti itu.

PEMBAHASAN

Hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa secara parsial kinerja guru dipengaruhi supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah melalui nilai signifikansi 0.002. Hal ini dapat dimaknai apabila sekolah menjalankan supervisi akademik dengan baik, maka berakibat kepada peningkatan kinerja yang lebih baik dari guru tersebut. Sejalan dengan hasil analisis diatas didukung oleh pendapat Ardana et al. (2020) bahwa dalam peningkatan kinerja, salah satunya dengan melakukan kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah. Diperlukan implementasi yang tepat apabila supervisi akademik ingin berjalan dengan baik. terdapat tiga tahapan dalam implementasi supervisi akademik mulai dari perencanaan, kemudian pelaksanaan dan diakhiri dengan tahap tindak lanjut (Leniwati & Arafat, 2017).

Perencanaan merupakan proses perumusan bagaimana supervisi akademik dilaksanakan, pelaksanaan merupakan penilaian pembelajaran melalui kunjungan kelas dan tindak lanjut berupa kegiatan refleksi berdasarkan pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan. Adapun pelaksanaan supervisi akademik digunakan untuk melakukan pemberian penilaian kinerja kepada setiap guru dengan menganalisa kesesuaian antara perangkat pembelajaran yang dibuat dengan kegiatan pembelajaran dalam kelas (Firdaus & Sutarsih, 2020). Kesesuaian tersebut akan memperlihatkan efektifitas terhadap pembelajaran di kelas. Pembelajaran yang efektif merupakan indikator peningkatan kinerja guru di sekolah melalui supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah (Prayitno, 2019).

Secara parsial motivasi guru dalam bekerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai signifikansi tersebut dapat dimaknai bahwa peningkatan motivasi kerja guru akan berakibat kepada peningkatan kinerja guru. Hal tersebut didukung oleh Ardiana (2017) jika kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja guru tersebut. Skor peningkatan motivasi guru dalam bekerja memiliki kecenderungan meningkatkan kinerja mereka di sekolah. begitupun jika terjadi penurunan motivasi akan berdampak pada penurunan kinerja guru (Ahmadiansah, 2016). Motivasi sangat dibutuhkan oleh guru dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas di sekolah. Hal ini dikarenakan motivasi dalam bekerja akan menentukan bagaimana seorang guru bekerja. Sarana yang dapat digunakan untuk mengarahkan dan meningkatkan tujuan organisasi adalah motivasi kerja (Amalda & Prasajo, 2018). Motivasi kerja dapat menjadi dorongan internal perubahan perilaku guru dalam mencapai tujuan sekolah. Salah satu tujuan sekolah yang ingin dicapai adalah peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan analisis secara parsial diketahui sarana prasarana mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Apabila sarana prasarana suatu sekolah telah memenuhi standar maka kinerja guru di sekolah juga akan meningkat. Kelengkapan sarana prasarana akan memudahkan tugas guru saat menyampaikan materi secara maksimal sehingga kinerja guru akan meningkat (Sutama et al., 2016). Jika pembelajaran yang dilakukan berlangsung secara maksimal maka akan menghasilkan pembelajaran yang dinilai efektif dan efisien. Kartika et al. (2019) memberikan pendapat bahwa sarana prasarana menjadi faktor penting yang harus diperhatikan secara baik dan berkesinambungan agar menjamin pembelajaran yang efisien. Instrumen yang diujikan digunakan memperhatikan aspek kelas, ruang konseling, perpustakaan, ruang tata usaha, laboratorium, tempat beribadah, ruang guru, dan ruang organisasi kesiswaan dengan standar kelengkapan sesuai permendiknas yang berlaku. Sehingga sampel yang diujikan menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kelengkapan sarana prasarana.

Berdasarkan analisis secara simultan, kinerja guru dipengaruhi oleh variabel supervisi akademik kepala sekolah, variabel motivasi kerja dan variabel sarana prasarana. Ketiga variabel tersebut berpengaruh dapat ditunjukkan dengan nilai R Square 0.663 yang memiliki makna bahwa secara simultan bahwa ketiga variabel dapat meningkatkan kinerja guru sebanyak 66,3%. Diperlukan pelayanan supervisi akademik yang baik di sekolah. Hal ini bertujuan meningkatkan kualitas guru dalam mengajar demi mencapai pendidikan bermutu yang diinginkan (Ramadhan, 2017). Selain itu, perlu dibantu dengan motivasi kerja dari guru. Selain dari pemberian bantuan akademik mengenai perbaikan pembelajaran diperlukan motivasi sebagai bentuk dorongan dalam diri agar dapat meningkatkan pembelajaran yang dilakukan guru. Motivasi kerja menjadi faktor yang menonjol dalam diri agar dapat memengaruhi kinerja guru, khususnya mengenai peningkatan kinerja guru dalam mengembangkan pembelajaran di kelas (Supriyono, 2017). Kedua hal tersebut merupakan faktor internal yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Diperlukan faktor eksternal guna mendorong peningkatan pada kinerja guru, salah satunya sarana prasarana. Sejalan dengan Hartawati & Mariana (2019) bahwa sarana prasarana merupakan fasilitas penunjang tercapainya sebuah hasil yang diharapkan. Dengan demikian, secara simultan kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana.

SIMPULAN

Kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana secara parsial dan simultan. Sehingga apabila kinerja guru meningkat tentu disebabkan oleh peningkatan pada ketiga variabel tersebut. Begitupula jika kinerja guru menurun maka disebabkan oleh penurunan ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, ketiga variabel memiliki hubungan positif dengan kinerja guru dan secara menyeluruh kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal tersebut.

Saran secara praktis terkait riset selanjutnya (1) kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi akademik sampai pada tahap tindak lanjut agar terjadi peningkatan kinerja guru; (2) bagi guru, perlu meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki agar kinerja yang dilakukan dapat meningkat; (3) bagi sekolah, perlu memperhatikan kelengkapan sarana prasarana agar kinerja guru semakin baik. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dimana hanya menilai hubungan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru hanya pada tiga variabel saja. Padahal masih banyak faktor eksternal dan internal lain yang masih bisa memengaruhi kinerja guru seperti kepemimpinan, kompetensi mengajar, maupun faktor lainnya. Selain itu, untuk variabel sarana prasarana perlu dibahas secara khusus mengenai sarana prasarana pembelajaran yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Inject: Interdisciplinary Journal of Communication*, 1(2), 223–236. <https://doi.org/10.18326/inject.v1i2.223-236>
- Amalda, N., & Prasojo, L. D. (2018). Pengaruh Motivasi Belajar dan Kedisiplinan Siswa terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 6(1), 11–21. <https://doi.org/10.37478/jpm.v2i2.1027>
- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 154–159. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.15>
- Ardana, I. P., Yudayana, I. Ma., & Divayana, D. G. H. (2020). Kontribusi Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 42–53. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3349>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Arifin, H. M. (2013). The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teachers Working Performance in Jayapura – Papua Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(5), 1–7. <https://doi.org/10.9790/487x-0750107>
- Arman, Thalib, S. B., & Manda, D. (2016). The Effect of School Supervisors Competence and School Principals Competence on Work Motivation and Performance of Junior High School teachers in Maros Regency, Indonesia. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(15), 7309–7317.
- Chrisvianty, E., Arafat, Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh Keterampilan Mengajar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1634–1643. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.628>
- Firdaus, M. I. A., & Sutarsih, C. (2020). Implementasi Teknik Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 1–10. <https://doi.org/10.17509/jap.v27i1.24371>
- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66–73. <https://doi.org/10.47467/jdi.v1i1.60>
- Giri, I. M. A. (2019). Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Penjamin Mutu*, 2(1), 44–53. <https://doi.org/10.25078/jpm.v2i1.60>

- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225–240. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 19–27. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9452>
- Hartawati, S. I., & Mariana, L. (2019). Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMA Negeri 1 Polewali Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Economic Resources*, 1(2), 108–116. <https://doi.org/10.33096/jer.v1i2.159>
- Kartika, S., Husni, & Millah, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sarana dan Prasarana terhadap Minat Belajar Siswa dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 113–126. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.360>
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Kristiawan, M. (2015). Telaah Revolusi Mental dan Pendidikan Karakter dalam Pembentukan Sumber Daya Manusia Indonesia yang Pandai dan Berakhlak Mulia. *Ta'dib (Batusangkar)*, 18(1), 13–25. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jd27q>
- Leniwati, & Arafat, Y. (2017). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 106–114. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v2i1.1158>
- Mawaddah, M., Harapan, E., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 100–111. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.4037>
- MD, L., Gani, M. U., Mallongi, S., Nujum, S., & Murfat, M. Z. (2019). Effect of Development of Professional Teacher , Competence , Facilities and Infrastructure of Education on the Performance of Teachers and Achievement Students SMA in Makassar. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(9), 56–68. <https://doi.org/10.9790/487X-2109025668>
- Prayitno, P. J. (2019). Pelaksanaan Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru SMA. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 11(2), 46–55. <https://doi.org/10.26418/jvip.v11i2.33209>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144–160. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 149–162. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Ramadhan, A. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Majene. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 3(2), 136–144. <https://doi.org/10.26858/est.v3i2.3579>
- Sitaasih, D. K. (2020). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Proses Pembelajaran di SD. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 4(1), 241–247. <https://doi.org/10.23887/jisd.v4i2.25461>
- Supriyono, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1–12. <https://doi.org/10.33830/jp.v18i2.269.2017>
- Suradi, A. (2018). Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri 79 Kota Bengkulu. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 5(1), 13–29. <https://doi.org/10.24252/auladuna.v5i1a2.2018>
- Sutama, Kristiawanto, & Suyatmini. (2016). Kontribusi Sarana Prasarana Pendidikan, Kondisi Lingkungan, Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Guru SD. *Manajemen Pendidikan*, 11(2), 91–102. <https://doi.org/10.23917/jmp.v11i2.2652>
- Wenno, I. H. (2016). Effect of Principal Managerial Leadership and Compensation towards Physics Teacher Performance in Senior High School in Baguala District-Ambon. *International Education Studies*, 10(1), 233–244. <https://doi.org/10.5539/ies.v10n1p233>
- Widoyoko, S. E. P., & Rinawati, A. (2013). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 2(2), 278–289. <https://doi.org/10.21831/cp.v5i2.1563>
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 570–577. <https://doi.org/10.31219/osf.io/k28p5>