

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Al-Kausar Boarding School Sukabumi

Ian Cantona, Imam Tholkhah, Amie Primarni

Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor

ian.cantonaspd@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources (HR) is the main factor in an agency. Whatever the purpose, the organizational structure is made based on various visions for the benefit of humans and in carrying out its mission it is managed and implemented by humans. In this study, the human resources meant are teachers, schools would really like to have teachers who have high performance, but in fact there are still some problems that are found that show low teacher performance, after observations found that supervision activities and teacher work ethic are considered to be factors that affect teacher performance. can improve the performance of Al-kausar boarding school teachers. This study aims to determine: 1) The effect of principal supervision on teacher performance, 2) The effect of teacher work ethic on teacher performance, 3) The influence of principal supervision and teacher work ethic on teacher performance. The approach used in this research is quantitative. The research location was conducted at Al-Kausar Boarding Shool Sukabumi with sampling technique. This technique includes saturated samples. Saturated sample is the determination of the sample if all members of the population are used as samples. Data collection techniques in this study use documentation, and interviews and questionnaires are distributed, one of which uses a form to the respondents. Then the hypothesis is tested by means of a simple regression test and then a multiple regression test. Based on statistical calculations 1) Principal's supervision has no effect on teacher performance at Al-Kausar Boarding School Sukabumi, this is evidenced by the results of the t test which obtains a t count of -1.426 which is smaller than the t table of 2.042, besides that there is also a significant value of 1, 61 is greater than 0.05 so it can be concluded that the hypothesis H_0 is accepted. 2) The work ethic of teachers affects the performance of teachers at Al-Kausar Biarding School Sukabumi, this is evidenced by the t-count value of 3.261 which is greater than t-table 2.042, besides that the significance value of 0.002 is smaller than 0.05, so it can be concluded that the null hypothesis H_0 is rejected. Principal supervision (X_1) and teacher work ethic (X_2) simultaneously have a positive effect on the teacher performance variable (Y). Because the significance shows $0.003 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. In addition, 24.1% teacher performance is influenced by the supervision of the principal and the teacher's work ethic together

Keywords: *Principal Supervision, Work Ethic, Teachers, Teacher Performanc*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dalam suatu instansi. Apapun tujuannya, struktur organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dilaksanakan oleh manusia. Dalam penelitian ini sdm yang dimaksudkan adalah guru, sekolah pasti ingin sekali memiliki guru yang memiliki kinerja yang tinggi, tapi pada kenyataannya masih ada beberapa problematika yang ditemukan yang menunjukkan kinerja guru rendah, setelah observasi menemukan bahwa kegiatan supervise dan etos kerja guru dianggap menjadi

faktor yang bisa meningkatkan kinerja guru Al-kausar boarding school. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) Pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru, 3) Pengaruh supervise kepala sekolah dan etos kerja gur terhadap kinerja guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. lokasi penelitian dilakukan di Al-Kausar Boarding Shool Sukabumi dengan Teknik pengabilan sampel Teknik ini meliputi sampel jenuh. Sampel jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dokumentasi, dan wawancara dan penyebaran questioner salahsatunya mennggunakan gform kepada responden. Kemudian dilakukan pengujian hipotesis dengan cara uji regresi sederhana lalu uji regresi berganda. Beradasrkan perhitungan statistic 1) Supervisi Kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru Al-Kausar Boarding School Sukabumi, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh t hitung - 1,426 lebih kecil dibandingkan dengan t table 2,042 , selain itu juga terdapat nilai signifikasni sebesar 1,61 lebih besar dari 0,05 sehngga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ho diterima. .2) Etos kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru Al-Kausar Biarding School Sukabumi, hal ini dibuktikan nilai t hitung sebesar 3,261 lebih besar disbanding t tabel 2,042 , selain itu juga nilai signifikasi nya sebesar 0,002 lebih kecil dibandingkan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol Ho ditolak. Supervisi Kepala Sekolah (X1) dan etos kerja guru (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dengan variabel kinerja guru (Y). Karena signifikasi menunjukkan $0,003 < 0,05$, maka Ho ditolak dan menerima Ha. Selain itu kinerja guru 24,1 % dipengaruhi oleh supervise kepala sekolah dan etos kerja guru secara Bersama-sama

Kata Kunci : Supervisi Kepala sekolah, Etos Kerja, Guru, Kinerja Guru

PENDAHULUAN LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dalam suatu instansi. Apapun tujuannya, struktur organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dilaksanakan oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor penting dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi tidak luput dari pentingnya peran SDM sebagai pengelola dan pemeran dalam suatu instansi tersebut. Dalam konteks dunia pendidikan, guru dan kepala sekolah adalah bagian dari SDM yang berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena kepala sekolah merupakan kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan dan guru berada pada titik sentral dari setiap usaha peningkatan pendidikan.

Menurut Jansen H. Sinamo (2011) bahwa setiap SDM memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh/spirit inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagiannya melalui keyakinan, komitmen dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini manusia akan berproses menjadi manusia kerja positif, kreatif dan produktif, Jika sebuah instansi memilki SDM semacam ini maka dia dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan baik.

Dalam (KOMPAS.com: 2021) Kepala Pusat Kebijakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan (PKAPBN BKF Kemenkeu) Ubaidi Socheh Hamidi menjelaskan, pembiayaan paling tinggi dari kebijakan strategis Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) 2021 untuk pengembangan sector pendidikan.

“Terutama untuk mendukung penguatan kualitas pendidikan melalui peningkatan skor PISA dan penguatan penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) serta peningkatan kompetensi guru,” jelas Ubaidi lewat akun YouTube BKF Kemenkeu pada Selasa (13/10/2020).

Untuk mendukung akselerasi pemulihan (recovery) dan transformasi ekonomi menuju Indonesia Maju, Kemenkeu mengalokasikan dana sebesar Rp550,5 triliun dari APBN 2021 untuk bidang pendidikan.

Dengan demikian seharusnya Indonesia memiliki guru atau para aktifis pendidikan yang memiliki etos kerja dan kinerja agar semua tujuan pendidikan nasional yang sudah di cantumkan pada undang –undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3, bisa terlaksana dan tercapai. akan tetapi dunia pendidikan di indonesia selalu di perhatikan dengan hal-hal yang sangat memprihatinkan,

Salah satu contoh kasus yang di angkat oleh situs resmi KPAI (Komisi Perlindungan Anak Inonesia) yang ditayangkan oleh Davit setiawan, bahwa saat itu publik sedang dihebohkan oleh beredarnya video kekerasan siswa disalah satu Sekolah Dasar di kota bukittinggi Sumatra Barat. Video tersebut diunggah lewat jejaring sosial, nampak seorang siswi berpakaian seragam SD dan berjilbab berdiri dipojok ruangan. Sementara beberapa siswi lainnya secara bergantian memukul dan menendang. Siswi yang menjadi objek kekerasan tersebut terlihat tidak berdaya dan menangis menerima perlakuan kasar temannya tersebut. KPAI mengungkapkan bahwa kejadian tersebut adalah satu dari banyak kasus bullying pada ranah pendidikan di Indonesia ini.(David, 2014) Video kekerasan tersebut menunjukan lemahnya karakter siswa serta diprediksi lemahnya etos kerja guru dan kontrol dari pihak sekolah sehingga tindakan tersebut bisa terjadi dilingkungan sekolah.

Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah maupun seniornya.

Supervisi kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi para guru selaku bawahannya untuk dapat bekerja sama melaksanakan aktivitas pekerjaannya guna peningkatan kinerja dengan cara memberi motivasi dan menyadarkan supaya para guru bekerja dengan sepenuhnya sesuai kapasitas kemampuan.

(Sri Banun Muslim, 2013) mengutip pendapat Mark dkk, Kepala sekolah tidak hanya sekedar posisi tertinggi pada manajemen sekolah, akan tetapi sebuah karir yang memiliki pengaruh yang besar yang menuntut keahlian melaksanakan tugasnya secara efektif.

Dan supervisor, kepala sekolah bertanggung jawab dalam melakukan upaya perbaikan pengajaran di sekolahnya. Hal ini berarti kepala sekolah harus memiliki

kecakapan dalam berbagai hal salah satunya dalam supervisi, karena jika segala program supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah berjalan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap etos kerja para guru dan jika etos kerja guru meningkat maka kualitas sekolah akan meningkat pula.

(M. Ngalm Purwanto, 2012) menjelaskan Supervisi kepala sekolah bertujuan untuk mengembangkan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya didalam mencapai tujuan pendidikan. Ia berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru. Guru adalah sumber daya manusia di sekolah yaitu sebagai pendidik, oleh karena itu dalam supervisi kepala sekolah, bagaimana kepala sekolah mampu mendorong, memberdayakan, dan membentuk komitmen guru sehingga terbentuk etos kerja guru dalam menjalankan amanatnya.

Guru perlu disupervisi secara serius untuk memberikan masukan dan dorongan kepada mereka agar selalu menjadi guru yang memiliki kinerja yang baik ketika guru mempunyai kinerja yang baik maka ia akan mempunyai semangat, disiplin, dan cara memandang pekerjaannya sebagai amanat yang harus ia jalankan secara tuntas sehingga dapat berpengaruh positif kepada perkembangan dan pencapaian tujuan pendidikan.

Setelah mendapatkan supervisi guru pun tentunya harus memiliki Etos Kerja yang tinggi. Guru yang memiliki etos kerja yang tinggi dia akan menghasilkan kinerja yang baik, Salah satu esensi dari etos kerja seorang guru merupakan cara guru menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu, jika satu detik berlalu maka tidak mungkin dia kembali. Baginya, waktu adalah seperti pedang jika ia salah menggunakannya maka ia akan tersakiti olehnya, Mereka tidak akan menyia-nyiakan waktu dan berusaha menjadi tauladan yang baik bagi paramuridnya dalam memanfaatkan waktu dengan mengajar tepat waktu, memberikan nilai tepat waktu dan berdisiplin dalam berbagai hal.

Guru dituntut untuk selalu meningkatkan wawasan pengetahuan pengalaman keterampilan dan mengembangkan profesinya untuk perbaikan, Mulyasa (2003) menjelaskan bahwa "kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja". Menurut Suryo Subroto (1997) yang dimaksudkan dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah "kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, efektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran

Dalam penulisan latar belakang ini penulis mencoba memprediksi ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya pada guru yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Supervisi kepala sekolah salah satu faktor eksternal yang diprediksi dapat meningkatkan Kinerja guru disekolah guru disekolah. Sedangkan faktor internal yaitu Etos kerja yang dimiliki guru tersebut .

Secara logis, kegiatan supervisi kepala sekolah dan Etos kerja guru akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan memiliki etos kerja yang tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan tidak memiliki etos kerja yang tinggi maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini

mengakibatkan produktivitas guru menurun. Meningkatkan maupun menurunkan kedua hal tersebut akan berdampak pada Kinerja guru yang dicapai.

Berdasarkan kajian latar belakang tersebut, hal ini bisa dilihat bagaimana Kinerja para Stakeholders dan guru disalah satu Sekolah islam berasrama yang berada di kabupaten sukabumi yaitu AL-KAUSAR BOARDING SCHOOL. Berkat paradigma kerja yang di bentuk hingga menjadi kinerja yang baik, AL-KAUSAR tetap menunjukkan eksistensinya dalam dunia pendidikan saat ini tentunya dengan kualitas yang tidak kalah dengan sekolah lainnya .

Al-Kausar Boarding School adalah lembaga pendidikan swasta dalam upaya mencetak calon-calon pemimpin masa depan yang berkepribadian islami, sebagaimana yang di tuangkan dalam visinya yaitu” Menjadi Sekolah terbaik yang menghasilkan calon-calon pemimpin masa depan yang berkepribadian islami terampil dan mandiri” (<https://www.alkausar.sch.id/>) tentunya sekolah memiliki sejumlah peraturan baik untuk siswa maupun untuk guru berupa pengawasan dalam bentuk supervisi dari kepala sekolah, standar kompetensi guru, dan ukuran etos kerja guru. Selain memperhatikan hal-hal mengenai peraturan sekolah, Al-Kausar Boarding School memperhatikan pula kesejahteraan para gurunya baik secara moril maupun materil. Karena dalam prinsipnya jika guru sudah merasa nyaman dan layak maka mereka akan fokus terhadap tanggung jawabnya dalam mendidik murid-muridnya. Hal tersebut dilakukan agar bisa tercapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan visi dari Al-Kausar Boarding School Sukabumi.

Al-Kausar Boarding School sebagai seokalah yang memiliki sistem sekolah berasrama, telah mempunyai kelengkapan fasilitas baik untuk menunjang proses pendidikan maupun fasilitas yang sengaja disediakan untuk para guru yang tinggal dikomplek Al-Kausar Boarding School Berdasarkan studi pendahuluan/ observasi yang dilakukan melalui wawancara dengan kepala sekolah, bahwa Al-Kausar Boarding School memiliki guru yang mempunyai kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa prestasi yang diraih para gurunya, salah satunya adalah oleh Pak Bahar Sungkowo M.Pd meraih penghargaan 100 guru penulis Jawa Barat. Pak Kusna meraih Juara 2 Lomba Kaligrafi Tingkat Nasional. Dalam websitenya (<https://www.alkausar.sch.id/>) Selain para guru berhasil membimbing para muridnya untuk bisa masuk perguruan tinggi negeri maupun luar negeri seperti di Universitas Indonesia(UI) ,UGM, ITB,IPB dan kampus-kampus terkemuka lainnya. Dibalik Dari berbagai prestasi yang dihasilkan oleh para guru di Al-Kausar Boarding School masih terdapat beberapa guru yang belum memiliki kinerja dan etos kerja yang diharapkan, dengan adanya beberapa guru yang tidak sabar dalam menangani siswa, guru yang mengajar hanya mengugurkan kewajibannya tidak kreatif dalam pembelajaran, memandang sebagai amal ibadahnya, Sehingga ia terlihat tidak serius dalam mengajar.bahkan guru- guru yang keluar masuk setiap tahunnya. Permasalahan ini didapat dari hasil observasi peneliti dan wawancara kepada kepala sekolah, Kelemahan – kelemahan kinerja ini diprediksi karena masih adanya kesenjangan dalam kesejahteraan guru, baik berupa gaji maupun fasilitas yang diberikan dan kegiatan supervisi yang belum menyeluruh serta sikap kerja atau etos kerja yang banyak belum tertanam dalam diri para guru.

Selain tentang prestasi dan kinerja para guru , peneliti juga melakukan wawancara dan observasi langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang menghasilkan kesimpulan bahwa secara umum supervisi yang dilaksanakan di Al-Kausar Boarding School berjalan dengan rutin dan terkelola dengan baik, walaupun masih ada beberapa kendala seperti aktifitas guru yang padat, waktu supervisi yang relatif singkat dan

perangkat supervisi yang kadang berubah-ubah. Serta Etos kerja yang masih proses penanaman terhadap guru.

Supervisi Kepala Sekolah dan Etos kerja guru Al-Kausar Boarding School diprediksi berpengaruh terhadap kinerja guru akan tetapi tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru Al-Kausar Boarding School

Atas dasar uraian latar belakang, maka peneliti merasa perlu untuk meneliti tentang **Pengaruh supervisi kepala sekolah dan Etos Kerja terhadap kinerja guru di AL-KAUSAR BOARDING SCHOOL Sukabumi, Jawa Barat.**

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Supervisi Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di Alkausar Boarding School Sukabumi ?
2. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Al-Kausar Boarding School Sukabumi ?
3. Bagaimana Pengaruh Supervisi kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru di Alkausar Boarding School Sukabumi?

Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis Pengaruh Supervisi Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru di Alkausar Boarding School Sukabumi ?
2. Menganalisis Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Al-Kausar Boarding School Sukabumi ?
3. Menganalisis Pengaruh Supervisi kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru di Alkausar Boarding School Sukabumi?

TINJAUAN LITERATUR

1. KERANGKA BERFIKIR

Kerangka berfikir adalah bagian teori dari penelitian yang menggambarkan argumentasi untuk merumuskan hipotesis dan untuk menggambarkan bagaimanakah peneliti dapat membangun pemecahan masalah yang telah dirumuskan pada BAB I. Pada bagian ini akan digambarkan pengaruh supervisi kepala sekolah dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Supervisi memiliki arti pembinaan melalui pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor. Pengawasan serta pembinaan kepada guru di sekolah merupakan alternatif yang paling tepat untuk mengembangkan serta meningkatkan kualitas guru agar terwujudnya tujuan sekolah. Oleh karena itu, dalam supervisi kepala sekolah diharapkan mampu memberdayakan dan membangun komitmen dan Etos kerja guru sehingga tumbuh kinerja guru yang baik dalam menjalankan amanatnya.

Pencapaian kinerja guru yang optimal juga diharapkan dapat dipengaruhi oleh adanya Etos kerja yang tinggi pada setiap individu guru

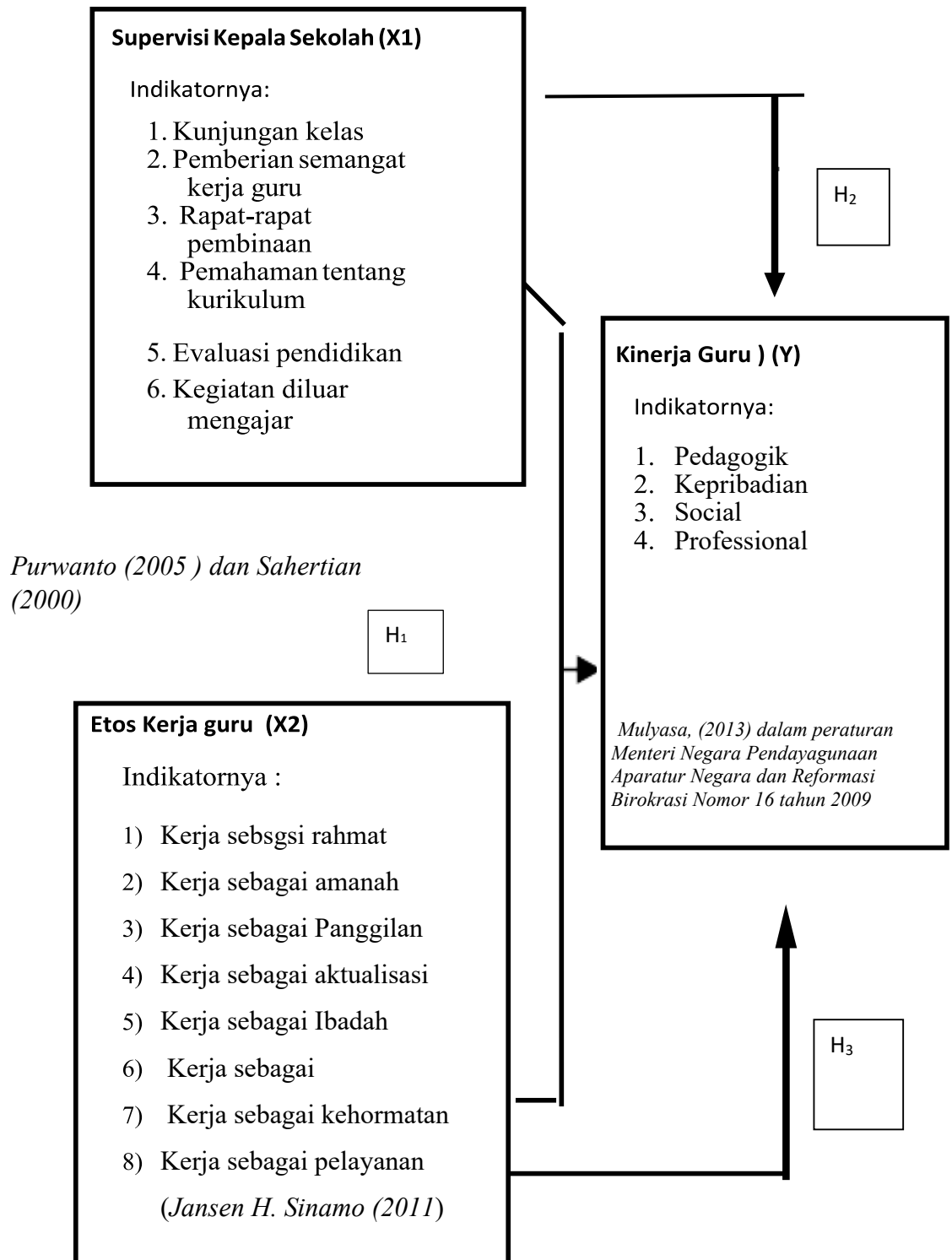
Dari beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja tersebut, supervisi kepala sekolah dan Etos Kerja guru diduga sebagai variabel yang mempengaruhi Kinerja guru. Salah satu tugas kepala sekolah adalah supervisi pendidikan yang secara langsung berkaitan dengan pengajaran, serta pengarahan kepada paradigma yang baik diperlukan guru sebagai bantuan dari kepala sekolah untuk mengoptimalkan pembelajaran, cara pandang guru terhadap pekerjaannya. Beberapa pendapat dari Purwanto (2005) dan Sahertian (2008) yang akan mengoptimalkan supervisi kepala sekolah diantaranya: (1) *Kunjungan kelas*; (2) *Pemberian semangat kerja guru*; (3) *Rapat-rapat pembinaan*; (4) *Pemahaman tentang kurikulum*; (5) *Pengembangan metode pengajaran*; (6) *Pengembangan bahan ajar*; (7) *Potensi pembelajaran*; (8) *Evaluasi pendidikan*; (9) *Kegiatan diluar mengajar*.

Point-point diatas dijadikan sebagai indicator supervisi kepala sekolah Secara logika Program-program supervisi yang telah disusun dengan baik dan diterapkan secara maksimal serta etos kerja guru yang tinggi dimiliki oleh para guru dimana guru memiliki sikap dan cara pandang dalam melaksanakan amanatnya serta berkomitmen terhadap peraturan dan norma-norma yang ada di sekolah. Sifat dan perilaku tersebut sebagai mana yang sebutkan oleh Eko Jalu Santoso yang dikutip oleh (Eka Nurul Bija Rohmah ; 2018) terdapat tujuh etos kerja terbaik dan mulia, yang bisa digunakan untuk mengukur etos kerja dan digunakan sebagai indicator dalam penelitian ini yaitu Jujur dan berintegritas, Cerdas memiliki kreativitas, Empati penuh peduli, Ikhlas penuh kecintaan, Berpikiran maju atau visioner, Mengutamakan kerja sama atau sinergisme dan Disiplin penuh tanggung jawab. Yang dengan semua ini dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mengemban dan menjalankan tugasnya secara baik.

Menurut Suryo Subroto(1997) yang dimaksudkan dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah “kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara gurudan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, efektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.

Secara logika guru yang sudah mendapatkan supervise dengan baik yang didalamnya terdapat indicator supervise serta guru yang memiliki etos kerja yang tinggi sesuai dengan indicator yang diukur pada etos kerja guru diprediksi mempengaruhi kinerja guru dengan indicator yang dirumuskan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 dan dijadikan indicator pada penelitian ini yaitu: *Pedagogik, Kepribadian, Sosial dan Profesional*

Berdasarkan penjelasan kerangka berfikir di atas diprediksi adanya pengaruh positif antara supervisi kepala sekolah dan Etos kerja guru terhadap kinerja guru. Dapat dikatakan semakin baik supervisi kepala sekolah dan semakin tinggi Etos kerja guru maka akan semakin baik kinerja guru yang dihasilkan. Hal tersebut dapat penulis gambarkan di bawah ini.



2. Materi dan Metodologi

a. Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi secara etimologis berasal dari bahasa Inggris "to supervise" atau mengawasi. Menurut Gunawan dalam (Maryono, 2011) *Supervisi* berasal dari Bahasa Inggris *Supervision* yang berarti pengawasan atau kepengawasan

Purwanto (2005:76) mengemukakan bahwa supervisi suatu aktivitas yang menentukan kondisi-kondisi/ syarat-syarat yang esensial, yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.

Kimball Wiles, dalam Maryono, menyatakan bahwa "supervision is assistance in the development of a better teaching-learning situation" supervisi adalah proses bantuan untuk meningkatkan situasi belajar mengajar agar lebih baik.

b. Pengertian etos

Di dalam buku (Toto Tasmara, 2022) Etos berasal dari bahasa Yunani (ethose) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dari kata etos, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja sesempurna mungkin

Menurut Jansen H. Sinamo, (2011) etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakala pada kesadaran, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Dari berapa definisi yang dikemukakan para ahli ada beberapa kata kunci yaitu, sikap, karakter, sudut pandang, nilai, pandangan terhadap pekerjaan dll.

c. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Bernardin dan Rusel, digilib.petra.ac.id/2005). Kinerja menurut Keith Davis dan John Newstrom (Komang Ardana dkk, 2008: 2) adalah telaah dan aplikasi pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak didalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kausal komparatif, Penelitian causal comparative atau causal comparative research adalah salah satu dari jenis penelitian kuantitatif. Penelitian causal comparative merupakan salah satu metode penelitian yang erat dengan metode penelitian korelasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat dengan melalui pengamatan terhadap akibat yang ada kemudian menelusuri kembali faktor yang mungkin menjadi penyebabnya dengan melalui sebuah data tertentu.

Penelitian ini dilakukan di Al- Kausar Boarding School yang beralamatkan di Jln Babakan jaya desa Babakan jaya kecamatan parung kuda Kab. Sukabumi Jawa Barat.

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh guru dan peserta didik dilingkungan AL-Kausar Boarding school Sukabumi dengan waktu penelitian dimulai dari 25 Februari 2022 s.d agustus 2022.

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru smp dan sma Al-Kausar boarding School Sukabumi dengan jumlah populasi sebanyak 39 guru. Dan Siswa SMA Insan Cendikia Al-Kausar sebanyak 115 Adapun rincian populasi sebagai berikut

No	Guru Aktif	Jumlah
1	Laki-Laki	25 Orang
2	Perempuan	14 Orang
	Jumlah	39 Orang

Tabel data populasi (Tata Usaha Alkausar)

Semua anggota populasi pada penelitian ini dipilih menjadi anggota sampel yaitu sejumlah 39 orang untuk pengambilan data Supervisi Kepala sekolah. Menurut Sugiono (2017) proses ini disebut sensus (sampel jenuh) Sedangkan dalam pengambilan data responden dalam penelitian ini untuk etos kerja dan kinerja guru diambil dari sample siswa

No.	Rombel	Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah
			Laki-laki	Perempuan	
1	2	X - IPAI	7	9	16
		X - IPS	3	2	5
	Jumlah Kelas X		10	11	21
2	3	XI - IPAI.1	8	8	16
		XI - IPAI.2	10	7	17
		XI - IPS	4	6	10
	Jumlah Kelas XI		22	21	43
3	3	XII - IPAI.1	11	9	20
		XII - IPAI.2	11	7	18
		XII - IPS	9	4	13

	Jumlah Kelas XII	31	20	51
	Jumlah Total SMA	63	52	115

Sumber TU Al-kausar

Populasi yang diambil dari siswa Siswi dari kelas X dan XI sebanyak 63 orang. Dari 63 populasi tersebut diambil sebanyak 39 siswa dan siswi dari kelas X dan XI. Pengambilan sampel kuota. Pengambilan sampel dilakukan terhadap anggota populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota yang diinginkan. Ciri ciri yang dimaksud adalah siswa-siwi yang berada didalam sekolah yang mengikuti kegiatan kbm secara tatap muka.

Pembahasan Hasil Peneliitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervise kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru Al-Kausar boarding school Sukabumi, baik secara persial maupun secara simultan. Setelah dilakukan pengolahan data, maka selanjutnyandilakukan pembahasan penelitian, Adapun pembahasan penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh Suprvisi Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru Al-Kausar Boarding School

Pelaksanaan supervisi di sebuah instansi atau organisasi memang berperan cukup penting. Supervisi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan diatas atau lebih tinggi dari guru, untuk melihat dan mengawasi pekerjaan guru, Pengertian supervisi ini disebutkan oleh banyak ahli salah satunya diambil dari

Kimball Wiles, dalam Maryono, menyatakan bahwa “supervision is assistance in the development of a better teaching-learning situation” supervisi adalah proses bantuan untuk meningkatkan situasi belajar mengajar agar lebih baik.

Pengertian ini menunjukkan bahwa supervisi adalah proses bantuan, bimbingan, dan pembinaan supervisor kepada guru yang memperbaiki proses pembelajaran. Rumusan ini mengisyaratkan bahwa layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar (goal, material, technique, method, teacher, student, an environment). Situasi belajar inilah yang seharusnya diperbaiki dan ditingkatkan melalui layanan kegiatan supervisi.

Sedangkan supervisi menurut John Wiles dan Josep Bondi bahwa:

“supervision is an action and experimentation aimed a improving

instruction and the instruction program”. Dalam proses pendidikan, pengawasan atau supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu sekolah.

Jadi supervisi pendidikan tidak lain adalah usaha memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, terutama guru-guru, baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran.

Dalam penelitian ini supervisi diharapkan mendapatkan hasil yang positif dapat mempengaruhi kinerja guru, tetapi hasil dari pengujian data lapangan menghasilkan jawaban bahwa dalam hal ini supervise tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil Uji Hipotesis, dapat diketahui supervise Kepala Sekolah tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh t hitung -1,426 lebih kecil dibandingkan dengan t table 2,042, selain itu juga terdapat nilai signifikansi sebesar 1,61 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 diterima. Yang artinya tidak ada pengaruh supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru Al-Kausar Boarding School Sukabumi.

Kinerja Menurut Bernardin dan Rusel adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Adapun faktor-faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan dalam dua macam yaitu: (Kartono Kartini: 2010)

1. Faktor yang berasal dari dalam diri sendiri (intern)
2. Faktor yang berasal dari luar diri sendiri (ekstern)

Diatas telah disebutkan faktor yang mendukung kinerja guru. Diantara faktor yang berasal dari dalam diri sendiri (intern) adalah: Kecerdasan, Keterampilan dan kecakapan, Bakat, Kemampuan, Motivasi, Kesehatan, Kepribadian, Cita-cita dan tujuan dalam bekerja.

Yang termasuk faktor yang berasal dari luar diri sendiri (ekstern), diantaranya: Lingkungan keluarganya, Lingkungan kerja, Komunikasi dengan kepala sekolah, Sarana dan prasarana.

Berdasarkan Dari beberapa teori yang dikemukakan dari arti supervisi, hasil pengolahan data, dan arti serta faktor yang mempengaruhi kinerja. Peneliti menuliskan dua alasan yang diyakini oleh peneliti sebab tidak adanya pengaruh supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Yang pertama supervisi dalam maknanya belum ditemukan dengan arti yang mempengaruhi langsung terhadap kinerja contohnya yang dikemukakan oleh Kilb Wills bahwa supervisi ini lebih cenderung memperbaiki proses pembelajaran untuk meningkatkan mutu sekolah. Lalu dikuatkan lagi oleh faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Kartono Kartini yang telah peneliti tuliskan diatas.

Yang kedua bahwa dalam penelitian ini didapatkan nilai supervisi kepala sekolah dengan jawaban sering sebesar 33,33% dan 28,12 % yang menjawab selalu, sisanya kurang lebih 40% menjawab bahwa supervise kepala sekolah yang dilakukan di Al-Kausar boarding school jarang dan bahkan tidak pernah dilaksanakan, hingga akhirnya didapati kesimpulan bahwa dalam penelitian tidak adanya pengaruh supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru.

b. Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Al-Kausar Boarding School

Hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa Etos kerja guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar 3,261 lebih besar dibanding t tabel 2,042, selain itu juga nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dibandingkan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak.

Pengaruh Etos kerja guru terhadap kinerja guru juga bisa dilihat juga dari nilai koefisien determinasi yang memiliki nilai 0,223. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 22,3% Kinerja guru Al-Kausar boarding school dipengaruhi oleh etos kerja guru dengan dimensi yang digunakan untuk mengukur etos kerja guru yaitu guru memiliki paradigma, anggapan bahwa Kerja sebagai rahmat, Kerja sebagai Amanah, Bekerja sebagai panggilan, Bekerja sebagai aktualisasi, Bekerja sebagai ibadah Bekerja sebagai seni Bekerja sebagai kehormatan dan Bekerja sebagai pelayanan.

Berdasarkan hasil analisis bahwa guru di Al-Kausar Boarding School menunjukkan etos kerja yang cukup baik. hal ini juga dibuktikan dengan hasil angket tentang etos kerja guru dengan jawaban sering sebesar 51, 28 % . bagi guru yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bekerja secara serius karena dia memiliki sudut pandang terhadap pekerjaan cukup dalam dan menghayati.

Salah satu esensi dari etos kerja seorang guru merupakan cara guru menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu, jika satu detik berlalu maka tidak mungkin dia kembali. Baginya, waktu adalah seperti pedang jika ia salah menggunakannya maka ia akan tersakiti olehnya, Mereka tidak akan menyia-nyiaikan waktu dan berusaha menjadi tauladan yang baik bagi para muridnya dalam memanfaatkan waktu dengan mengajar tepat waktu, memberikan nilai tepat waktu dan berdisiplin dalam berbagai hal. Dari sudut pandang terhadap pekerjaan itulah akhirnya dapat menciptakan kinerja yang baik.

Hal ini didukung oleh pendapat para ahli. Menurut Jansen H. Sinamo, (2011) etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakala pada kesadaran, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Etos kerja juga bisa menjadi seperangkat sikap dan karakter atau pandangan yang diyakini oleh sekelompok manusia dalam menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas hidup sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya sehingga membentuk kinerja yang tinggi.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eka Nurul Beja Rohmah 2018 "PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA PUCANG SIDOARJO" Penelitian ini memiliki kesamaan dalam pengukuran variabel etos kerja kepada kinerja guru yang membedakan penelitian ini hanyamemiliki 1 variabel dependen (X1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja guru terdapat pengaruh terhadap kinerja guru di MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh hasil $(4.949) > (1,67722)$ dan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara etos kerja dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan hasil penelitian di lapangan terdapat kecocokan. Maka dapat disimpulkan bahwa Etos kerja guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru Al-Kausar boarding school sukabumi.

c. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Al-Kausar Boarding School Bogor

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa Supervisi kepala sekolah dan etos kerja guru memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Al-Kausar Boarding School tahun 2020/2021. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh F hitung sebesar 7.043 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan kata lain Supervisi Kepala Sekolah (X1) dan etos kerja guru (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan variabel kinerja guru(Y).

Sedangkan besarnya pengaruh supervise kepala sekolah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai Adjustes R Squere sebesar 0,241. Angka ini menunjukan bahwa kinerja guru (Y) secara bersama-sama (Simultan) dipengaruhi oleh Supervisi kepala sekolah dan etos kerja guru sebesar 24,1%. Dengan penilaian kinerja yang digunakan yaitu, pedagogik, kepribadian, social, professional. Sedangkan, sisanya 75,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kinerja guru merupakan salah satu aspek yang penting bagi suatu Lembaga atau sekolah, dalam manajemen pendidikan perananan guru dalam upaya keberhasilan

pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah.

Kinerja guru Al-Kausar Boarding school tahun 2021-2022 menunjukkan pada tingkatan sering /sedang, hal tersebut dikarenakan 53,85% siswa merasakan guru menunjukan kinerja yang baik dengan rentang skor 61 sampai dengan 80. Hal ini didorong oleh 51,28% siswa merasakan guru menunjukan etos kerja baik, angka ini termasuk dalam tingkatan sering/sedang dengan rentang skore 61 sampai 80. Sedangkan supervisi hanya 33.33% guru merasakan terlaknanya supervise dengan rutin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Analisis data pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi Kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru Al-Kausar Boarding School Sukabumi, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh t hitung -1,426 lebih kecil dibandingkan dengan t table 2,042, selain itu juga terdapat nilai signifikasni sebesar 1,61 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 diterima. Yang artinya tidak ada pengaruh supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru Al-Kausar Boarding School Sukabumi.
2. Etos kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru Al-Kausar Boarding School Sukabumi, hal ini dibuktikan nilai t hitung sebesar 3,261 lebih besar dibanding t tabel 2,042, selain itu juga nilai signifikasi nya sebesar 0,002 lebih kecil dibandingkan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol H_0 ditolak.

Pengaruh Etos kerja guru terhadap kinerja guru juga bisa dilihat juga dari nilai koefisien determinasi yang memiliki nilai 0,223. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 22,3% Kinerja guru Al-Kausar boarding school dipengaruhi oleh etos kerja guru dengan dimensi yang digunakan untuk mengukur etos kerja guru yaitu guru memiliki paradigma, anggapan bahwa Kerja sebagai rahmat, Kerja sebagai Amanah, Bekerja sebagai panggilan, Bekerja sebagai aktualisasi, Bekerja sebagai ibadah Bekerja sebagai seni Bekerja sebagai kehormatan dan Bekerja sebagai pelayanan. Nilai ini presentase pengaruh eto kerja terhadap kinerja ini terlihat kecil sebab tidak sampai 30% pengaruh, tetapi jumlah ini jika dibandingkan dengan banyaknya fakto-faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja guru yang jumlahnya cukup banyak, maka 22,3% ini cukup besar.

Berdasarkan hasil analisis bahwa guru Al-Kausar boarding school sering menunjukan etos kerjanya. hal ini juga dibuktikan dengan hasil angket tentang etos kerja guru dengan jawaban sering sebesar 51,28%.

Setelah melihat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru, maka kepala sekolah dan para pemimpin dinaggap penting dalam melakukan dan memberikan stimulus kepada para guru agar mereka bisa mencapai etos kerja yang baik dan Ketika sdh mencapai etos kerja yang baik maka akan timbul etos kerja yang tinggi.

3. Supervisi kepala sekolah dan Etos kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru Al-Kausar Boarding School Sukabumi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Dari tabel di atas terlihat bahwa F hitung sebesar 7.043 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja Guru. Dengan kata lain Supervisi Kepala Sekolah (X1) dan etos kerja guru (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dengan variabel kinerja guru (Y). Karena signifikansi menunjukkan $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Selain itu kinerja guru 24,1 % dipengaruhi oleh supervise kepala sekolah dan etos kerja guru secara Bersama-sama . dan nilai rata-rata kinerja guru 92,54, dan dari 39 siswa Al-Kausar Boarding school yang menjadi responden 0,0% yang menganggap guru jarang dan tidak pernah menunjukan etos baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang penulis sarankan antara lain:

- 1) Diharapkan para kepala sekolah lebih memperhatikan system dan cara-cara terbaik dalam mensupervisi para guru agar harapan bahwa setelah disupervisi guru dapat meningkat kinerja nya secara langsung maupun tidak langsung dapat tercapai.
- 2) Diharapkan kepala sekolah begitu pun para guru dapat meningkatkan etos kerja yang dimiliki, serta terus melakukan evaluasi system maupun evaluasi diri guru sendiri agar Ketika sudah meningkatnya etos kerja dapat meningkatkan pula kinerja yang dihasilkan para guru. Peningkatan etos kerja ini sangat penting karena dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, peneliti memberikan saran untuk meningkatkan etos kerja guru kepala sekolah harus selektif dalam rekrutmen, memberikan pelatihan-pelatihan, membina ruhiyah para guru dengan program-program kajian keilmuan islam dll.
- 3) Dengan adanya penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi Al-kausar Boarding School, untuk meningkatkan lagi supervise dan menjalankannya secara rutin dan teratur serta dipertajam dan mencari cara terbaik dalam meningkatkan kinerja guru dengan tidak hanya menggunakan supervise tetapi bisa melihat faktor-faktor lain dalam mencapai hal tersebut.

Dan diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang signifikan di Al-Kausar Boarding School Sukabumi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, B., & Kanada, R. (2017). *Journal Of Islamic Education Management Pengembangan profesionalisme Guru Melalui In House Training. El-Idare*, 3(2), 1–20. Retrieved From [Http://Jurnal.Radenfatah.Ac.Id/Index.Php/El-Idare](http://Jurnal.Radenfatah.Ac.Id/Index.Php/El-Idare)
- EKA NURUL BIJA ROHMAH. 2018. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja guru Di Madrasah Ibtidaiyah ma1arif NU Pucang Sidoarjo*, Malang, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM,

- Eka, Diana , (2021) *Urgensi In House Training dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Masa Pandemi Covid-19* – DOI:<https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1323>
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro Semarang.
- Gugup Kismono. (2001). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Indrafachrudi, Soekanto. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Kartono Kartini, *Menyiapkan Dan Memadukan Karir*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1985),
- Komang Ardana. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Ma'ruf. 2011. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Guru SMK Negeri Lampung Tengah*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Makawimbang, Jerry H. 2011. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Maryono, 2011. *Dasar-dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Med
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS & KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muslim, Sri banun.2013. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta.
- PERMENDIKNAS No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Poerdarminto, WJS, 1987. *Kamus Umum Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Purwanto, M. Ngalm. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sabandi, A. (2013). *Upaya Peningkatan Pelayanan Supervisi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah*. PEDAGOGI: Jurnal Ilmiah Penididikan, XIII(2), 1–9. <https://doi.org/10.31227/OSF.IO/3DXVQ>
- Sahertian, Piet A. , 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rienika Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional* Bandung: Alfabeta
- Sukardi, Ph. D. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- T. Hani Handoko. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. _____.(2001). *Metode-metode Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: BPFE
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Prees.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran* Bandung, Alfabeta
- <https://www.kompas.com/edu/read/2020/10/14/093357371/dana-apbn-2021-fokus-pendidikan-untuk-tingkatkan-skor-pisa-paud-dan-guru?page=all>.
- Roestiyah NK, *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan* (Jakarta: Bina Aksara, Cet k IV, 2001),
- 7 Nana Sudjana, *Pedoman Praktis Mengajar* (Bandung: Dermaga Cet k IV, 2004), h. 2.
- Bernardin. (2009). *Kinerja Guru*. [http:// wangmuba.com/2009/03/04](http://wangmuba.com/2009/03/04) diakses pada tanggal 16 Maret 2013 jam 00.12
- Sinamo, Jansen H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- John Wiles dan Josep Bondi , *supervision: A Guide to Practice* (Colombus:Charles E. Merrill Pub, 1986), hal. 9.