

Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Salwa'a Karunia Fitri¹, Ermita¹, Nellitawati¹, Anisah¹

¹ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

*Penulis, e-mail: salwaakarunia@gmail.com

Penulis, e-mail: ermita@fip.unp.ac.id

Penulis, e-mail: nellitawati@fip.unp.ac.id

Penulis, e-mail: anisah@fip.unp.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to find out information about teacher performance and principal supervision and whether teacher performance was influenced by the supervision of principals at SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingsung. This research is a correlational study. The research population is the teaching staff at SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingsung, totaling 121 people, the technique used to determine the sample is proportionate stratified random sampling with a total sample of 65 people. The data collection technique was through the distribution of Likert scale model questionnaires to all samples, while the techniques for analyzing the data were simple regression, t test, and determinant coefficients with the help of the SPSS 26.0 program. The results showed that the teacher's performance had been carried out well, the principal's supervision was carried out quite well, and the principal's supervision had an influence on teacher performance by 34.2%, while 65.80% was influenced by other factors.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui informasi tentang kinerja guru dan pengawasan kepala sekolah serta apakah kinerja guru dipengaruhi oleh pengawasan kepala sekolah di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingsung. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Populasi penelitian yaitu tenaga pendidik di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingsung yang berjumlah 121 orang, teknik yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan total sampel 65 orang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket model skala Likert kepada seluruh sampel sedangkan teknik dalam menganalisis data yaitu regresi sederhana, uji t, dan koefisien determinan dengan bantuan program SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru sudah terlaksana dengan baik, pengawasan kepala sekolah terlaksana cukup baik, dan pengawasan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 34,2%, sedangkan 65,80% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kinerja; Guru; Pengawasan; Kepala Sekolah

How to Cite: Fitri, Salwa'a Karunia. (2024). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 120-125. doi: 10.24036/jeal.v4i3



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

1. Pendahuluan

Guru adalah satu dari banyak faktor yang menentukan kesuksesan proses pembelajaran di sekolah. Tidak adanya kehadiran seorang guru di sekolah, berdampak pada peserta didik yang akan kesulitan belajar serta menghambat kelancaran pencapaian tujuan sekolah dengan efektif dan efisien. Artinya, guru memiliki peran yang strategis dalam dunia pendidikan dan tidak dapat dipisahkan dari sistem pembelajaran. Akibatnya, kualitas peserta didik salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya (Widayati, Fitria, & Fitriani, 2020). Guru sebagai profesi bertugas untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih (Nellitawati, 2012). Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas ditunjukkan oleh kinerja guru tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang ditunjukkan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya dalam bekerja (Hasibuan, 2017). Adapun upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Karena, keberhasilan seorang guru akan terlihat dari kinerjanya. Guru berhasil

menjalankan tugasnya dengan baik jika memiliki kinerja yang baik (Ermita & Anisah, 2013). Kinerja seseorang sangat berpengaruh pada perkembangan organisasi (Murdianingsih & Susanti, 2021). Sehingga jika kinerja guru baik merupakan gambaran dari keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan (Ririn Humaera, 2020). Kinerja guru sangat penting agar dapat terlihat sejauh mana keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, kerjasama, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017).

Kinerja guru harus selalu ditingkatkan untuk kelangsungan pembelajaran. Namun, kenyataannya hasil observasi penulis di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingkung kinerja guru masih belum optimal. Dari hasil pengamatan masih adanya guru yang terlambat dalam menyelesaikan tugasnya, belum melakukan digitalisasi media pembelajaran sesuai dengan perkembangan zaman, bahkan masih ada guru yang sering memberikan tugas saja tanpa masuk kelas dan berdiskusi dengan peserta didik, serta guru yang belum terpacu untuk mengembangkan profesionalitas dirinya. Berdasarkan fenomena-fenomena di atas terlihat jelas bahwa kinerja guru di sekolah sangat penting karena dapat dengan optimal mencapai tujuan pendidikan. Mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan di lapangan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu 1) Pengawasan, 2) pelatihan, 3) kompensasi, 4) Iklim kerja, 5) kondisi dan perlengkapan kerja, 6) motivasi.

Pengawasan merupakan proses yang dilakukan untuk menjamin dan memastikan aktivitas organisasi berjalan sesuai rencana awal (Handoko, 2010). Pentingnya kegiatan pengawasan karena dengan adanya pengawasan dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan meminimalisasi tingginya angka kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi dalam bekerja. Tujuan dalam organisasi akan dapat tercapai jika dilaksanakan pengawasan yang efektif (Amelia, 2014). Dalam organisasi sekolah, pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan. Guru yang puas dengan pengawasan kepala sekolah akan bekerja secara sukarela yang dapat meningkatkan kinerjanya, tapi jika guru kurang puas terhadap pengawasan kepala sekolah yang membuat guru kurang bergairah dan berdampak pada kinerja yang menurun. Pengawasan kepala sekolah dapat dilihat dari penetapan standar, pengukuran, membandingkan, dan tindakan korektif (Sitorus, 2011).

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingkung menunjukkan kondisi pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru masih belum terlaksana dengan baik. Terlihat dari fenomena yang ada bahwa kepala sekolah melakukan pengawasan hanya berfokus pada mengecek apakah guru benar melaksanakan pembelajaran di kelas sehingga tidak ada guru yang “mangkir” padahal tolak ukur pengawasan lebih dari sekedar itu. Selanjutnya fungsi pengawasan yang dilaksanakan kepala sekolah hanya bersifat formalitas tanpa adanya tindak lanjut dan upaya perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan yang ditemukan.

Pimpinan yang melaksanakan pengawasan dengan optimal akan dapat meningkatkan kinerja (Angriani Hasta, Alkadri, & Santoso, 2022). Jika pengawasan ditingkatkan, maka kinerja guru akan ikut meningkat (Rivai, 2021). Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga semakin jelas dan terukur pengawasan yang dilakukan berdampak pada peningkatan kinerja guru (Rosmiati, 2018). Dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa baik kinerja guru, pengawasan kepala sekolah, dan ada atau tidak adanya pengaruh pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingkung.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini di desain sebagai penelitian deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian ini yaitu seluruh tenaga pendidik di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingkung berjumlah 121 orang dengan besar sampel 65 orang menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Instrumen yang digunakan berupa angket kinerja guru sebanyak 35 butir item sebanyak 3 item gugur yaitu item nomor 22,24, dan 34. Angket pengawasan kepala sekolah sebanyak 35 butir item dengan model skala Likert. Angket telah diujicoba untuk melihat validitas dengan rumus product moment dan reabilitasnya dengan rumus cronbach alpha. Hasil validitas rhitung > dari rtabel pada N=20. Reliabilitas variabel X= 0,979 dan variabel Y = 0,747, keduanya lebih besar dari nilai cronbach alpha yaitu 0,6. Sehingga kedua instrument dinyatakan reliabel. Selanjutnya data diolah dengan menghitung skor responden untuk mengetahui persentase dan kriteria dengan menentukan nilai mean, modus, dan median dari jawaban responden sehingga dapat terlihat tingkat capaian responden berdasarkan hasil perhitungan. Untuk menjawab hipotesis yang ada digunakan rumus regresi linier sederhana dengan melihat hubungan antar variabel dengan rumus korelasi product moment, dilanjutkan dengan menguji signifikansi korelasi product moment. Analisis selanjutnya menghitung persamaan regresi untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel Y bila nilai variabel X berubah. Semua pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26.0.

3. Hasil

Hasil pengolahan data yang peneliti lakukan mengenai kinerja guru di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingkung sesuai dengan instrumen penelitian yang terdiri dari 32 butir maka diperoleh skor minimum adalah 115 dan skor maksimum adalah 160 sehingga terlihat skor rata-rata sebesar 142,54, median sebesar 145 dan modus sebesar 147 sedangkan nilai standar deviasi adalah 10,83. Hasil perhitungan ini menunjukkan nilai dari skor rata-rata, median, dan modus tidak lebih dari nilai standar deviasi yang berarti frekuensi skor variabel Y berdistribusi normal.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

Kelas Interval	Frekuensi	%Frekuensi Relatif
157-163	3	60%
150-156	15	
143-149	21	
136-142	11	17%
129-135	6	23%
122-128	4	
115-121	5	
Jumlah	65	100%

Kondisi implementasi kinerja guru di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingkung diperoleh data dari 65 orang yang menggambarkan rata-rata kinerja guru sebesar 17% (11 orang), 60% (39 orang) di atas rata-rata dan 23% (15 orang) kinerja guru di bawah rata-rata. Untuk mengetahui tingkat capaian responden pada variabel kinerja guru sebagai berikut.

Tabel 2 Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	TCR(%)	Keterangan
1	Kualitas Kerja	91,18	Sangat Baik
2	Kuantitas Kerja	93,48	Sangat Baik
3	Inisiatif	83,02	Baik
4	Kerjasama	85,54	Baik
5	Tanggung jawab	88,22	Baik
Rata-rata		89,09	Baik

Tingkat capaian responden per-indikator terlihat bahwa skor tertinggi pada indikator kuantitas kerja yaitu dengan besaran persentase 93,48%, sedangkan skor terendah pada indikator inisiatif dengan besaran persentase 83,02%. Cara melihat tingkat capaian responden secara keseluruhan yaitu dengan menghitung skor rata-rata dibagi dengan skor maksimal ideal dikali 100%. Berarti dengan perhitungan 142,54 dibagi 160 dikali 100% didapatkan angka 89,09%. Sehingga terlihat secara umum kinerja guru di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingkung telah terlaksana dengan baik dengan besaran persentase 89,09%.

Hasil pengolahan data yang peneliti lakukan mengenai pengawasan kepala sekolah di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingkung sesuai dengan instrumen penelitian yang terdiri dari 35 butir maka diperoleh skor minimum adalah 114 dan skor maksimum adalah 158 sehingga terlihat skor rata-rata sebesar 137,40, median sebesar 139 dan modus sebesar 140 sedangkan nilai standar deviasi adalah 9,10. Hasil perhitungan ini menunjukkan nilai dari skor rata-rata, median, dan modus tidak lebih dari nilai standar deviasi yang berarti frekuensi skor variabel X berdistribusi normal.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengawasan Kepala Sekolah (X)

Kelas Interval	Frekuensi	%Frekuensi Relatif
156-162	1	35,4%
149-155	6	
142-148	17	
135-141	18	27,7%
128-134	13	36,9%
121-127	7	
114-120	3	
Jumlah	65	100%

Kondisi implementasi pengawasan kepala sekolah menurut guru di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingkung diperoleh data dari 65 orang yang menggambarkan rata-rata pengawasan kepala sekolah sebesar

27,7% (18 orang), 35,4% (24 orang) di atas rata-rata dan 36,9% (23 orang) pengawasan kepala sekolah di bawah rata-rata. Untuk mengetahui tingkat capaian responden pada variabel pengawasan kepala sekolah sebagai berikut.

Tabel 4 Tingkat Capaian Responden Variabel Pengawasan Kepala Sekolah (X)

No	Indikator	TCR(%)	Keterangan
1	Penetapan Standar	79,04	Cukup Baik
2	Pengukuran	78,32	Cukup Baik
3	Membandingkan	77,71	Cukup Baik
4	Tindakan Korektif	79,63	Cukup Baik
Rata-rata		78,51	Cukup Baik

Tingkat capaian responden per-indikator terlihat bahwa skor tertinggi pada indikator tindakan korektif yaitu dengan besaran persentase 79,63%, sedangkan skor terendah pada indikator membandingkan dengan besaran persentase 77,71%. Cara melihat tingkat capaian responden secara keseluruhan yaitu dengan menghitung skor rata-rata dibagi dengan skor maksimal ideal dikali 100%. Berarti dengan perhitungan 137,40 dibagi 175 dikali 100% didapatkan angka 78,51%. Terlihat secara umum pengawasan kepala sekolah di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingkung termasuk dalam kategori cukup baik dengan besaran persentase 78,51%

Tabel 5 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengawasan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

r_{hitung}	>	r_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	t_{hitung}	>	t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Persamaan Regresi	r^2
0,585		0,244	5,726		1,671	$Y = 46,854 + 0,696X$	0,342

Berdasarkan hasil pengujian korelasi, diperoleh bahwa $r_{hitung} = 0,585$ melebihi dari $r_{tabel} = 0,244$ pada tingkat kepercayaan 95%. Pada uji t untuk melihat keberartian hubungan diperoleh $t_{hitung} = 5,726$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$ pada tingkat kepercayaan 95%. Untuk mengetahui apakah pengawasan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru menggunakan analisis regresi linier sederhana di dapatkan persamaan $Y = 46,854 + 0,696X$. serta koefisien determinasi (r^2) = 0,342 yang berarti besarnya koefisien determinasi antara variabel pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu 34,2%.

4. Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan dari tingkat capaian responden variabel kinerja (Y) sebesar 89,09% artinya kinerja guru sudah terlaksana dengan baik. Indikator tertinggi yaitu kuantitas kerja dan indikator terendah yaitu pada inisiatif kerja. Inisiatif merupakan usaha seseorang untuk mencari dan melakukan ide atau cara baru untuk memecahkan masalah atau menemukan peluang (Afiah, 2021). Sebuah organisasi akan berjalan dengan efektif jika sumber daya manusia memberikan segenap pikiran, kreativitas, dan kemampuan yang dimilikinya (Wulandari, Nellitawati, Rusdinal, & Santoso, 2021). Jika dikaitkan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, indikator inisiatif terlihat dari bagaimana guru menggunakan model pembelajaran yang bervariasi dan memanfaatkan media pembelajaran dengan maksimal (Faizah, 2019). Guru yang memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan berdampak pada proses pembelajaran yang ditunjukkan melalui kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2017) bahwa guru yang berkinerja tinggi memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan pengawasan kepala sekolah (X) dengan tingkat capaian responden sebesar 78,51% artinya pengawasan kepala sekolah sudah terlaksana cukup baik, indikator tertinggi yaitu tindakan korektif dan indikator terendah yaitu membandingkan. Hal ini berarti masih kurang optimalnya kepala sekolah dalam melakukan kegiatan membandingkan dari hasil pengukuran dengan standar yang telah ditetapkan. Membandingkan adalah membanding hasil dengan standar yang telah ditetapkan apakah mencapai standar atau tidak. Dengan kegiatan membandingkan maka akan diketahui kekurangan atau penyimpangan yang terjadi sebagai landasan dilaksanakannya perbaikan (Effendi, 2014). Sehingga seorang kepala sekolah harus mampu bisa menganalisa, menilai, dan menginterpretasikan hasil pengukuran dengan baik.

Setelah dilakukan pengujian korelasi dengan rumus product moment yang memberi penafsiran bahwa terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Dilanjutkan dengan uji regresi linier sederhana dengan hasil persamaan antara variabel dependend dan independent yaitu $Y = 46,854 + 0,696X$. Dapat diartikan bahwa nilai konstan kinerja guru (Y) sebesar 46,854, dan saat pengawasan kepala sekolah (X) dilakukan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Y), maka nilai Y sebesar $46,854 + 0,696$ (satu satuan).

Berdasarkan persamaan regresi tersebut memberikan interpretasi bahwa dengan kepala sekolah menjalankan pengawasan yang optimal bisa memberikan peningkatan terhadap kinerja guru dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja sekolah (Satriadi, 2016). Pengawasan yang efektif dapat mengatur pelaksanaan kerja dengan baik (Jufrizen, 2019). Karena hakikatnya pengawasan merupakan proses sistematis yang dilakukan dengan tujuan menjamin bahwa kegiatan berjalan dengan baik sesuai rencana awal sehingga mampu meminimalisir kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi (Aedi, 2014). Oleh karena itu, dengan adanya pengawasan guru akan merasa selalu diawasi sehingga meningkatkan kinerjanya dan jika pengawasan kepala sekolah berlangsung kurang maksimal maka kinerja tenaga pendidik akan menjadi kurang maksimal juga. Agar kepala sekolah dapat menjalankan proses pengawasan dengan baik maka perlu melakukan pengawasan dengan kontinu sehingga terlihat antara mutu dan hasil (Sitorus, 2011). Temuan penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Tiffin dan Mc. Cormick dalam (Supardi, 2014) bahwa pengawasan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja (Nasution & Pasaribu, 2020) (Zega, 2020) (Rosmiati, 2018).

4. Simpulan

Dari analisis yang dilakukan dan pembahasan penelitian maka disimpulkan bahwa kinerja guru sudah terlaksana dengan baik dan pengawasan kepala sekolah sudah terlaksana dengan cukup baik. Selanjutnya pengawasan kepala sekolah pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SLTA Negeri Kecamatan Enam Lingkung sebesar 34,2%. Sedangkan 65,80% dipengaruhi faktor lain.

Terdapat saran yang dapat diberikan yaitu; (1) pengawas sekolah agar dapat mementau dan membimbing kepala sekolah untuk meningkatkan pelaksanaan proses pengawasan di sekolah yang dipimpinnya, (2) kepala sekolah perlu melakukan pengawasan secara kontinu dan meningkatkan inisiatif kerja guru dengan memberikan pelatihan untuk pengembangan dirinya, mendorong dan memotivasi agar terus berkembang, (3) guru mempunyai peran yang strategis dalam pembelajaran sehingga perlu meningkatkan kinerja dengan memiliki inisiatif yang tinggi dalam pelaksanaan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Daftar Rujukan

- Aedi, N. (2014). *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afiah, N. (2021). *Peningkatan Kreatifitas dan Inisiatif Guru Melalui Model E-Learning dengan Media Video di Sekolah Dasar Negeri Kubang Kemiri Kota Serang Tahun Pelajaran 2020/2021*. 4(1), 1–23.
- Amelia, N. (2014). Kontribusi Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 475–483. Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3788/3021>
- Angriani Hasta, A., Alkadri, H., & Santoso, Y. (2022). Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(3), 276–279. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i3>
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ermita, & Anisah. (2013). Pembinaan Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (Sman). *PEDAGOGI, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XIII(2), 81–92.
- Faizah, U. (2019). Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam di Indonesia. *Al-Fikri*, 2(2).
- Handoko. (2010). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumantra Utara*, (January).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Murdianingsih, R., & Susanti, L. (2021). *Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota*. 2(1), 7–9. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXXXX-X-XX>
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru

- pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Nellitawati, N. (2012). Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Koto Tangah Padang. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(2), 24. <https://doi.org/10.24036/pendidikan.v12i2.2207>
- Ririn Humaera, R. (2020). Kinerja Guru dalam Pembelajaran Daring di Sekolah Dasar Negeri 06 Balai-Balai pada Masa Covid-19. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10, 8–14.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715>
- Rosmiati, N. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru pada SMA PGRI 1 Kota Sukabumi. *Swatantra*, 15(2), 199–208. Retrieved from <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/SWATANTRA/article/view/2634>
- Satriadi. (2016). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjungpinang. *Economica*, 4(2), 296–303. <https://doi.org/10.22202/economica.v4i2.583>
- Sitorus, M. (2011). Pengaruh Dimensi-Dimensi Pengawasan Terhadap Perilaku Aparatur Dalam Pelayanan Perijinan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. *Majalah Ilmiah UNIKOM Bidang Humaniora*, 7(1).
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Wulandari, W. A., Nellitawati, N., Rusdinal, R., & Santoso, Y. (2021). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 202–207. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.157>
- Zega, Y. (2020). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Negeri 2 Tuhemberua Kabupaten Nias Utara*. 35–44.