



## **PENGARUH SUPERVISI, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH WONOMULYO KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

*THE INFLUENCE OF SUPERVISION, DISCIPLINE AND MOTIVATION ON THE  
PERFORMANCE IMPROVEMENT OF TEACHERS OF SMK MUHAMMADIYAH  
WONOMULYO DISTRICT POLEWALI MANDAR*

Nursahdi Saleh

Muhammadiyah Polewali Mandar Institute of Technology and Business <sup>1</sup>

[nursahdisaleh@itbmpolman.ac.id](mailto:nursahdisaleh@itbmpolman.ac.id)

**Keyword:**

Teacher Performance,  
Supervision, Work  
Discipline and  
Motivation

**Kata Kunci:**

Kinerja Guru,  
Supervisi, Disiplin  
Kerja dan Motivasi

**Abstract:** *This study aims to examine, analyze and interpret; Effect of Supervision on performance improvement; The effect of discipline on increasing performance and the influence of motivation on increasing performance. This research is descriptive quantitative using a quantitative approach. The population and sample in this study amounted to 30 people. Methods Data collection was carried out by distributing questionnaires, interviews and literature study. This research was analyzed with the help of SPSS 24 software. The results showed that: 1) Supervision has a positive and significant effect on improving teacher performance. Supervision used by school principals plays a very important role in improving performance. its performance with a certain perspective; 2) Discipline has a positive and significant effect on improving teacher performance, with the application of discipline, teachers can carry out their duties as educators in a directed and timely manner which will then have a positive impact on the development of students; 3) Motivation has a positive and significant effect on improving teacher performance. The existence of internal and external motivation makes teachers have confidence and commitment and high awareness in carrying out their duties even without coercion from the leadership.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi; Pengaruh Supervisi terhadap peningkatan kinerja; Pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja dan Pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Metode Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Penelitian ini dianalisis dengan bantuan software SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, Supervisi yang digunakan kepala sekolah sangat berperan untuk meningkatkan kinerja, melalui Supervisi kepala sekolah dapat mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan perspektif tertentu; 2)

---

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, dengan adanya penerapan kedisiplinan maka guru dapat melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik secara terarah dan tepat waktu yang selanjutnya akan berdampak positif pada perkembangan peserta didik; 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, Adanya motivasi internal maupun eksternal membuat para guru memiliki keyakinan dan komitmen serta kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya meskipun tanpa adanya paksaan dari pimpinan.

---

**Informasi Artikel:** Diterima: 15-01-2023, Disetujui: 09-03-2023, Dipublikasikan: 15-02-2023

---

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidik oleh guru. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa pendidikan menengah pada pasal 18 adalah merupakan lanjutan pendidikan dasar (Depdiknas, 2003:14) lebih lanjut dijelaskan bahwa pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah (MA) atau bentuk lain yang sederajat.

Sekolah Menengah Kejuruan merupakan bentuk satuan pendidikan yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik yang terampil dan siap bekerja serta mampu mengembangkan ilmunya lebih tinggi. Pada prinsipnya Sekolah Menengah Kejuruan adalah menyiapkan lulusan yang berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di masa datang.

SMK Muhammadiyah Wonomulyo merupakan salah satu sekolah kejuruan yang mempunyai program studi keahlian dengan kompetensi keahlian yaitu Teknik Mekanik Otomotif, Tata Busana, Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran. SMK Muhammadiyah Wonomulyo di bawah naungan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Wonomulyo Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah.

Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007 menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjuk pada kinerja guru.

Masih rendahnya kinerja guru seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang timpang tindih. Seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk mentransformasikan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Meskipun demikian guru bukanlah satu-satunya sumber informasi di dalam kelas, siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Tugas guru yang utama bukan lagi menyampaikan pengetahuan melainkan memupuk pengertian, membimbing mereka untuk belajar sendiri.

Pengertian kinerja selanjutnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) yang menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Kinerja guru sedikitnya dipengaruhi oleh tiga faktor yakni Supervisi, disiplin dan motivasi.

Guru sebagai tenaga professional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman dibidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat kedepan dalam peningkatan perkembangan unit pelayanan teknis (UPT). Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga professional.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, Supervisi dan motivasi kerja.

Menurut Purwanto (2012 : 76) menyatakan bahwa supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Muniroh (2015) telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta” hasilnya Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta. Pengaruh positif ini berarti jika Supervisi kepala sekolah semakin baik maka kinerja guru semakin meningkat. Besarnya pengaruh Supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta adalah sebesar 40,6 %.

Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Supriadi (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil analisis ini memberikan petunjuk bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo bisa dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke sekolah. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas kepada setiap guru, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiawan dan Waridin, 2006).

Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah.

Kondisi di lapangan tentang kinerja guru di kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan, sering melalaikan tugas, dan tidak membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan permasalahan di atas, mendorong penulis untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, Supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah

Wonomulyo di kabupaten Polewali Mandar. Menurut Robbins dan Judge (2011: 238) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Motivation is the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal." Artinya menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan. Penelitian Basaria, dkk. (2014) dengan judul "Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan" menemukan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa, motivasi kerja para guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang bersangkutan. Dengan demikian para guru juga senantiasa memerlukan berbagai bentuk pemenuhan kebutuhan untuk mewujudkan kinerja mereka yang maksimal. Sumber pemenuhan kebutuhan tersebut bisa berasal dari diri mereka sendiri, maupun yang senantiasa disediakan oleh pihak sekolah melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa apabila suatu organisasi sekolah ingin mengusahakan kinerja guru meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah menegakkan disiplin kerja guru. Dalam menegakkan disiplin unsur kepala sekolah diharapkan dapat selalu menciptakan, mengakkan dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para anggota, sehingga produktivitas yang diinginkan terwujud. Hal ini tergantung dari sikap dan efektivitas kepemimpinan, dalam arti pemimpin harus mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan suatu iklim yang kondusif bagi terciptanya kedisiplinan kehidupan organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis mencoba menelusuri dan mengkaji dalam bentuk judul yaitu : Pengaruh disiplin , Supervisi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Supervisi**

Menurut menurut Harahap (2014) kegiatan yang dilakukan terhadap orang yang menimbulkan atau yang potensial, menimbulkan komunikasi dua arah. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi pada hakikatnya merupakan segala bentuk bantuan yang diberikan dari pemimpin sekolah dengan tujuan untuk perkembangan kepemimpinan guru dan karyawan di dalam mencapai tujuan pendidikan dalam bentuk dorongan, bimbingan, dan kesempatan

bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru. Misalkan : bimbingan dalam usaha pelaksanaan pembaharuan pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran, maupun cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pembelajaran, sehingga terjadi peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran di sekolah.

## **2.2. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Sutrisno (2012:85), menyatakan bahwa di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia merupakan individu yang suka hidup bebas dan ingin lepas dari segala peraturan serta norma-norma yang membatasi perilakunya, namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup saling membutuhkan dengan individu-individu lainnya. Menurut Setyaningdyah (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

## **2.3. Motivasi**

Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Pengertian motivasi menurut Edy Sutrisno (2012: 109) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang." Menurut Robbins dan Judge (2011: 238) lebih spesifik mengatakan bahwa, "*Motivation is the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*" Artinya menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan.

## **2.4. Kinerja Guru**

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

## **3. METODE PENELITIAN**

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Penelitian dilakukan di SMK Muhammadiyah Wonomulyo yang berlokasi di JL. Sultan Hasanuddin No. 72 Wonomulyo, Sidodadi, Kec. Wonomulyo, Kab. Polewali Mandar Prov. Sulawesi Barat. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan. Jumlah populasi dalam penelitian ini mencapai 30 orang, sehingga peneliti menggunakan metode Total sampling dengan mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 30 orang sebagai sampel. Karena sampel yang relative kecil. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Penelitian ini dianalisis dengan bantuan software SPSS 24.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Responden Penelitian**

Dari 30 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdapat 13 orang yang berumur 21-30 tahun, 10 orang berumur 31-40 tahun, 4 orang bberusia 41-50 tahun dan hanya 2 orang yang berusia 51-50 tahun. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar guru di SMK Muhammadiyah Wonomulyo berusia produktif yang berada di kisaran 21-40 tahun. Hal ini menunjukkan usia tersebut masih sangat produktif untuk menunjukkan kinerja yang optimal sehingga dapat melakukan tugas untuk mencerdaskan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki di SMK Negeri Minasatene berjumlah 6 orang sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 24 orang, hasil ini menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin wanita lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki. Tingginya responden wanita yang berprofesi sebagai guru di Instansi ini menunjukkan bahwa tingkat kepedulian wanita terhadap perkembangan peserta didik di daerah ini jauh lebih besar.

Tingkat pendidikan responden yang merupakan guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo menunjukkan terdapat 97 % guru berpendidikan Sarjana (S1) dan sisanya 3 % telah berpendidikan Magister (S2). Hasil ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan sekolah ini telah memenuhi standar minimal pelayanan pendidikan, sehingga kualitas pendidikan di instansi ini dapat berjalan baik sesuai peraturan.

Dari segi status kepegawaian menunjukkan bahwa tidak terdapat yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), dan 30 orang berstatus sebagai Guru Tetap. Rendahnya guru yang berstatus sebagai ASN disebabkan karena sekolah ini cenderung usianya masih muda, sehingga untuk memenuhi kebutuhan terhadap tenaga pendidik maka dilakukanlah perekrutan terhadap pegawai tidak tetap (honorar), meskipun jumlah guru yang berstatus ASN masih rendah, proses kegiatan belajar mengajar masih berjalan lancar sebagaimana mestinya.

## **4.2. Deskripsi Variabel Penelitian**

### **a) Supervisi**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item rerata pernyataan menunjukkan nilai 4,52, nilai ini berada pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa Supervisi yang digunakan kepala sekolah sangat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Instrument GK1 pada indikator Supervisi direktif merupakan pernyataan yang pengaruhnya paling tinggi dalam membentuk Supervisi di SMK Muhammadiyah Wonomulyo.

Tingginya nilai tersebut menurut persepsi peneliti disebabkan karena keputusan-keputusan strategis dalam penentuannya harus mendapatkan persetujuan dari Kepala Sekolah. Guru senantiasa memiliki aspirasi tertentu dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas proses belajar mengajar, namun aspirasi tersebut harus



dipertimbangkan terlebih dahulu oleh Kepala sekolah agar sesuai dengan peraturan dan tidak memberatkan peserta didik.

### **b) Disiplin**

Kedisiplinan guru di SMK Muhammadiyah Wonomulyo berada dalam kategori sangat tinggi. Tingginya tingkat disiplin guru dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik. Pernyataan DS1 pada indikator tujuan dan kemampuan yang berbunyi “Guru semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu”. Terbukti mampu mempengaruhi serta meningkatkan tingkat kedisiplinan guru. Penanaman kedisiplinan kepada peserta didik sangat penting, Dengan demikian, sekolah menjadi lingkungan pendidikan yang aman, tenang, tenteram, tertib dan teratur. Lingkungan seperti ini adalah lingkungan yang kondusif bagi pendidikan. Dengan adanya disiplin maka proses belajar mengajar akan lebih terarah dan dapat mencapai tujuan pendidikan secara maksimal. Kedisiplinan yang diterapkan guru dalam kesehariannya akan berdampak positif bagi perkembangan peserta didik.

### **c) Motivasi**

Motivasi guru dalam penelitian ini dibuktikan dengan sangat tingginya skor rerata persepsi responden. Tingginya hal tersebut dapat dilihat dari tingginya persepsi responden terhadap pernyataan MT7 (Saya senantiasa mengutamakan prestasi kerja yang baik daripada hanya melaksanakan tugas). semangat para guru untuk meningkatkan prestasi kerjanya di instansi ini dapat dilihat dari tingginya minat guru untuk melatih siswanya dalam kegiatan pembelajaran dan non pembelajaran. Bentuk motivasi tersebut dapat dilihat dari beberapa guru senantiasa memberikan pengetahuan lebih kepada siswanya untuk meningkatkan semangat belajar siswa. Kepedulian yang tinggi terhadap siswanya membuat guru sangat termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik, tanpa ada paksaan meskipun tidak terbayarkan secara finansial.

### **d) Kinerja Guru**

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Dari hasil persepsi jawaban responden menunjukkan bahwa kinerja guru berada kategori sangat tinggi.

Tingginya kinerja guru ditopang oleh pernyataan KG7 pada indicator pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Pernyataan GK 7 (Memberi contoh untuk memperjelas materi pokok yang disampaikan) merupakan hal yang terpenting bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Wonomulyo. Pemberian contoh yang baik akan ditiru oleh peserta didik. Sehingga dapat mempercepat pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran. Dalam ilmu MSDM realisasi contoh merupakan kualitas kerja yang berdasarkan realisasi nyata. Kualitas kerja seorang guru dapat dilihat dari keberhasilannya dalam mengajarkan materi kepada peserta didik.

### 4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi, jadi untuk melakukan pengujian hipotesis peneliti akan ditentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,05 melalui rumus berikut ini :

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.873	.672		-2.786	.010
	Gaya_Kepemimpina	.334	.150	.232	2.220	.035
	n					
	Disiplin	.518	.141	.445	3.675	.001
	Motivasi	.563	.174	.379	3.235	.003

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

### Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2022

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen Supervisi, disiplin dan motivasi secara parsial terhadap variabel dependen kinerja guru, dapat dilakukan dengan cara melihat  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel (2,060) dan  $\alpha \leq 0,05$ . Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

### **Pengujian Hipotesis 1**

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwa Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo *Kabupaten Polewali Mandar*. Hasil pengujian terhadap variabel Supervisi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,232 kemudian nilai  $t$ -hitung sebesar 2,060 >  $t$ -tabel 2,220 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035 < 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Supervisi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

### **Pengujian Hipotesis 2**

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo *Kabupaten Polewali Mandar*. Hasil pengujian terhadap variabel disiplin menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,445 kemudian nilai  $t$ -hitung sebesar 3,675 >  $t$ -tabel 2,060 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Kemudian hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

### **Pengujian Hipotesis 3**

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo *Kabupaten Polewali Mandar*. Hasil pengujian terhadap variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,379 kemudian nilai  $t$ -hitung sebesar 3,235 >  $t$ -tabel 2,060 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Kemudian hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

### **Pengujian Koefisien Determinasi**

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen Supervisi, disiplin dan motivasi

terhadap variabel dependen kinerja guru. nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.798	.774	.11976441300 0000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya\_Kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

**Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2022**

Tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,798. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen Supervisi, disiplin dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 79,8 %, sedangkan sisanya 20,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 893<sup>a</sup> menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara Supervisi, disiplin dan motivasi dengan kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar sebesar 89,3 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat. .

## 5. Pembahasan

### A. *Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar*

Zainal (2014:42) menyatakan Supervisi adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa Supervisi adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Supervisi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Nilai koefisien Supervisi sebesar 0,232 berarti bahwa

setiap terjadi kenaikan 1 skor Supervisi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja guru sebesar 0,232 satuan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item rerata pernyataan menunjukkan nilai 4,52, nilai ini berada pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa Supervisi yang digunakan kepala sekolah sangat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Instrument GK1 pada indikator Supervisi direktif merupakan pernyataan yang pengaruhnya paling tinggi dalam membentuk Supervisi di SMK Muhammadiyah Wonomulyo.

Tingginya nilai tersebut menurut persepsi peneliti disebabkan karena keputusan-keputusan strategis dalam penentuannya harus mendapatkan persetujuan dari Kepala Sekolah. Guru senantiasa memiliki aspirasi tertentu dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas proses belajar mengajar, namun aspirasi tersebut harus dipertimbangkan terlebih dahulu oleh Kepala sekolah agar sesuai dengan peraturan dan tidak memberatkan peserta didik.

Hasil penelitian ini didukung oleh kajian teori yang disampaikan oleh Zainal (2014:42) menyatakan Supervisi adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Selain itu Thoha (2013) menyatakan Masing-masing pemimpin memiliki cara yang berbeda untuk mengarahkan, membimbing dan mengawasi karyawan. Supervisi yang sesuai dengan keadaan pengikutnya dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawannya.

Selain itu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya kepala sekolah memiliki Supervisi masing-masing yang sangat mempengaruhi kinerja guru di lingkungan kerjanya masing-masing. Keberhasilan serta kegagalan sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah karena merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya (E. Mulyasa, 2007).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Muniroh (2015) Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta. Pengaruh positif ini berarti jika Supervisi kepala sekolah semakin baik maka kinerja guru semakin meningkat. Besarnya pengaruh Supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta adalah sebesar 40,6 %.

Penelitian Basaria, dkk. (2014) Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru pada penelitian melalui uji hipotesis (uji t), diperoleh bahwa Supervisi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Pandan. Apabila seorang kepala sekolah menggunakan Supervisi demokratis, ia menjalankan kepemimpinannya dengan konsultasi dengan para guru. Ia tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir, namun untuk memberikan pengarahan tertentu kepada para guru mengenai keputusan yang akan diambil.

### ***B. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar***

Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Nilai koefisien disiplin sebesar 0,445 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor disiplin guru, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja guru sebesar 0,445 satuan.

Kedisiplinan guru di SMK Muhammadiyah Wonomulyo berada dalam kategori sangat tinggi. Tingginya tingkat disiplin guru dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik. Pernyataan DS1 pada indikator tujuan dan kemampuan yang berbunyi “Guru semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu”. Terbukti mampu mempengaruhi serta meningkatkan tingkat kedisiplinan guru. Penanaman kedisiplinan kepada peserta didik sangat penting, Dengan demikian, sekolah menjadi lingkungan pendidikan yang aman, tenang, tenteram, tertib dan teratur. Lingkungan seperti ini adalah lingkungan yang kondusif bagi pendidikan. Dengan adanya disiplin maka proses belajar mengajar akan lebih terarah dan dapat mencapai tujuan pendidikan secara maksimal. Kedisiplinan yang diterapkan guru dalam kesehariannya akan berdampak positif bagi perkembangan peserta didik.

Hasil penelitian ini didukung oleh kajian teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Selain itu Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan,

maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Supeno (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru bahasa Inggris menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, Ini menunjukkan data yang dikumpulkan mendukung pernyataan bahwa disiplin kerja sangat berperan dalam upaya pembentukan kinerja guru bahasa Inggris. Adilla (2017) dalam penelitiannya telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA N 1 Canduang Kabupaten Agam.

Selain itu Supriadi (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil analisis ini memberikan petunjuk bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru.

### **C. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar**

Mangkunegara (2013), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Beliau juga mengatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,379 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor motivasi guru, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja guru sebesar 0,379 satuan.

Motivasi guru dalam penelitian ini dibuktikan dengan sangat tingginya skor rerata persepsi responden. Tingginya hal tersebut dapat dilihat dari tingginya persepsi responden terhadap pernyataan MT7 (Saya senantiasa mengutamakan prestasi kerja yang baik daripada hanya melaksanakan tugas). Semangat para guru untuk meningkatkan prestasi kerjanya di instansi ini dapat dilihat dari tingginya minat guru untuk melatih siswanya dalam kegiatan pembelajaran dan non pembelajaran. Bentuk motivasi tersebut dapat dilihat dari beberapa guru senantiasa memberikan pengetahuan lebih kepada siswanya untuk meningkatkan semangat belajar siswa. Kepedulian yang tinggi terhadap siswanya membuat guru sangat termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik, tanpa ada paksaan meskipun tidak terbayarkan secara finansial.

Hasil penelitian ini didukung oleh kajian teori yang disampaikan oleh Sunyoto (2012:198) mengatakan bahwa salah satu tujuan motivasi adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. Selain itu Kadarisman (2012: 278) menyatakan motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Emha Dzia'ul Haq (2013) dalam penelitiannya tentang peran motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SDIT Bina Anak Islam Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta, serta tentang faktor pendukung dan penghambat dalam mempengaruhi kinerja guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT cukup baik.

Penelitian Basaria, dkk. (2014) juga menemukan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa, motivasi kerja para guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang bersangkutan. Dengan demikian para guru juga senantiasa memerlukan berbagai bentuk pemenuhan kebutuhan untuk mewujudkan kinerja mereka yang maksimal. Sumber pemenuhan kebutuhan tersebut bisa berasal dari diri mereka sendiri, maupun yang senantiasa disediakan oleh pihak sekolah melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Iqbal (2015) selanjutnya menemukan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru memperoleh hasil analisis data yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja



guru (Y) dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, apabila tingkat motivasi kerja guru mengalami kenaikan maka kinerja guru di Ma'arif selorejo juga mengalami kenaikan, begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja guru menurun maka kinerja guru di MA Ma'arif Selorejo menurun.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan tinjauan pustaka, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan peneliti yakni :

1. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Supervisi yang digunakan kepala sekolah sangat berperan untuk meningkatkan kinerja, melalui Supervisi kepala sekolah dapat mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan perspektif tertentu.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. dengan adanya penerapan kedisiplinan maka guru dapat melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik secara terarah dan tepat waktu yang selanjutnya akan berdampak positif pada perkembangan peserta didik.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMK Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Adanya motivasi internal maupun eksternal membuat para guru memiliki keyakinan dan komitmen serta kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya meskipun tanpa adanya paksaan dari pimpinan.

### **Saran –Saran**

Adapun kesimpulan yang dapat diberikan peneliti demi perkembangan keilmuan di bidang kependidikan yakni :

1. Motivasi kerja guru perlu diperhatikan oleh kepala sekolah dengan cara memberikan dorongan-dorongan yang dapat menambah semangat kinerja seorang guru. Misalnya dengan selalu dekat kepada guru. Kepala sekolah disarankan agar berupaya lebih banyak memberikan penekanan kepada guru

- untuk berkreaitivitas, memberikan peluang dan waktu untuk mengembangkan diri dan memahami kebutuhan/situasi bawahan.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah, kepala sekolah perlu melakukan Supervisi yang benar dan sesuai dengan tujuan sekolah untuk seluruh program di sekolah sebab kepala sekolah adalah ujung tombak sebagai leader sekaligus manager di lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus dapat menciptakan iklim akademik yang kondusif melalui komunikasi dan sosialisasi program sekolah secara transparan dan akuntabel kepada seluruh sivitas akademik dan pemangku kepentingan.
  3. Untuk semakin meningkatkan kedisiplinan seorang guru perlu dilakukan berbagai upaya, salah satunya adalah memberikan sanksi social terhadapn guru yang kurang disiplin, sehingga tidak merugikan institusi pendidikan dan peserta didik.
  4. Penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dengan variabel yang sama hendaknya dapat menambahkan variabel baru, agar hasil penelitian selanjutnya lebih kompleks dan dapat dijadikan referensi bagi perkembangan dunia pendidikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adilla Juita Siska. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Penelitian Dosen Tetap STIE Haji Agus Salim Bukittinggi*.
- Arifin Zainal. (2011). *Penelitian Pendidikan Metode dan Pradigma Baru*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Basaria Lumbanraja, Yeni Absah, Prihatin Lumbanraja. (2014). Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, 2014*, artikel 1. Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Duwi Priyatno. (2016). *SPSS Handbook, Analisis Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. MediaKom. Yogyakarta.
- Emha Dzia'ul Haq. (2013) *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dan Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SDIT Bina Anak Islam Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta*. Skripsi Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- E. Mulyasa. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. Melayu S.P 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2011). Manajemen. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Iqbal, Muhammad Baihaqi. (2015). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'arif Selorejo Blitar. Jurnal Konstruktivisme Vol. 7, No. 2, Juli 2015 P-ISSN: 1979-9438, E-ISSN: 2445-2355 FKIP Universitas Islam Blitar.
- Kartini Kartono. (2011). Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Rajawali Grafindo Persada. Jakarta.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Kompensasi. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mardjuni, Sukmawati. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. II: Mei 2016. CV. Sah Media. Makassar.
- Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Mandar Maju. Bandung.
- Muniroh, Wirdatul. (2015). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta. Skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Rusman. (2012). Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru. (Ed. Kedua). PT. Grapindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veitzal, Ella Jauvani Sagala. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2013). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi ketiga. Cetakan ke sepuluh. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. Pearson Education. New Jersey.
- Supriadi, (2016). Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung. Tesis. Program

Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Supeno, Imam Suseno, Ira Miranti. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. Jurnal Program Studi Bahasa Inggris. Fakultas Bahasa dan Seni FBS Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, Vol. 09 No.01, Januari 2017.

Surya, Batara, Muhlis Ruslan, Muh. Yusuf Saleh, Baso Madiung, Juharni Guntur, Erni Indrawati, Murshal Manaf, Syafri, Syamsul Bahri, Herman Mustafa. (2017). Pedoman Penulisan Tesis dan Karya Ilmiah. Badan Penerbit UNIBOS. Makassar.

Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol 5, No 4. p. 140 -153.

Sunyoto, Danang. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center For Academic Publishing Service. Jakarta.

Sutrisno, Edy. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods). Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi. Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, Danang. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center For Academic Publishing Service. Jakarta.

Siagian, Sondang P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Thoha, Miftah. (2010). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Rajawali Pers. Jakarta.

Thoha, Miftah. (2013) Kepemimpinan Dalm Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Uno, Hamzah B. (2007). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara. Jakarta.

Wilson, Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.

Zainal, Veithzal Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. PT Rajagrafindo Persada. Depok.