

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH,
SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN BOJA
KABUPATEN KENDAL**

Kustianah, Ngasbun Egar, Rasiman
Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana
Universitas PGRI Semarang
kustianah2603@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of: (1) transformational leadership on teacher performance, (2) academic supervision of teacher performance, (3) work motivation of teacher performance, (4) transformational leadership, academic supervision and work motivation of elementary school teacher performance in Boja District, Kendal Regency. This research uses a quantitative approach with a type of correlation research and uses survey research methods. The population in this study was all teachers of Boja Subdistrict, Kendal Regency, as many as 120 teachers spread across 15 public schools with a sample of 120 teachers. Data collection using questionnaires. The data analysis used is descriptive analysis, prerequisite test and hypothesis test using SPSS 25 program. The results showed that (1) transformational leadership has a positive and significant effect on teacher performance, (2) academic supervision has a positive and significant effect on teacher performance, (3) work motivation has a positive and significant effect on teacher performance, (4) transformational leadership, academic supervision and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: transformational leadership, academic supervision, work motivation, teacher performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh: (1) kepemimpinan transformasioanal terhadap kinerja guru, (2) supervise akademik terhadap kinerja guru, (3) motivasi kerja terhadap kinerja guru, (4) kepemimpinan transformasioanal, supervise akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi dan menggunakan metode penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Boja Kabupaten Kendal sebanyak 120 guru yang tersebar di 15 sekolah negeri dengan sampel sejumlah 120 guru. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, Uji prasyarat dan uji hipotesis menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru, (4) kepemimpinan transformasional, supervise akademik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Dari hasil observasi kepada beberapa sekolah dasar yang ada di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, peneliti menemukan bahwa sebagian besar masalah yang disampaikan guru tentang supervisi akademik adalah supervisi akademik kurang maksimal dilakukan, hal ini terjadi bahkan di sebagian besar sekolah yang ada di kecamatan boja. Supervisi yang dilakukan selama ini hanya sebagai formalitas saja dengan mengabaikan fungsi utama yaitu memberikan pengawasan kepada guru agar guru bisa mengevaluasi metode ajar di kelas apakah kurang optimal dengan fakta dilapangan bila dikaitkan dengan karakter-karakter semua siswa yang berbeda-beda, sehingga visi dan misi untuk mewujudkan guru yang profesional dengan menghasilkan siswa/siswi yang cerdas dan berprestasi bisa berjalan dengan lancar.

Motivasi kerja guru itu sangat penting, terutama dalam hal pencapaian visi dan misi yang ada di sekolah, karena dengan motivasi kerja guru yang tinggi akan dapat mempengaruhi proses pembelajaran sehingga berdampak pada hasil belajar siswa atau peserta didik. Hal ini didukung oleh teori yang disampaikan (Sunnyoto, 2012: 121), motivasi kerja adalah keadaan yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya, dan pendapat (Anaroga, 2012: 39) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah, sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.

Dari hasil observasi kepada beberapa sekolah dasar yang ada di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, peneliti menemukan bahwa sebagian besar masalah yang disampaikan guru tentang motivasi kerja guru adalah motivasi kerja guru masih kurang optimal karena pada kriteria kedisiplinan guru di sekolah maksimal masih ada guru yang datang terlambat, pulang sebelum waktunya, pergi tanpa keterangan saat jam kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Kemudian masalah penurunan motivasi kerja guru juga masih belum baik karena terlihat dari kurang semangatnya guru dalam bekerja yang dibuktikan oleh adanya beberapa guru masih belum bertanggung jawab secara baik

dalam melaksanakan tugasnya. Guru jarang membuat RPP, karena guru hanya membuat RPP bila akan ada supervisi saja, hal ini dikarenakan tugas yang banyak dan guru pulang sampai sore. Tidak hanya itu saja, masalah selanjutnya adalah masih ada beberapa guru yang kurang persiapan dalam mengajar, seperti: guru tidak menyiapkan bahan atau materi sepekan sebelumnya tetapi materi pelajaran, metode, dan model pembelajaran ditentukan beberapa menit sebelum masuk kelas. Oleh karena itu, masalah motivasi kerja guru ini perlu diperhatikan dan diawasi oleh kepala sekolah agar kedepannya bisa menjadi guru yang lebih disiplin terhadap beban tugas dan tanggungjawab kerjanya

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menarik kesimpulan untuk mengangkat judul penelitian tentang "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja guru terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal"

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh (Azwar, 2010: 8-9) penelitian dengan menggunakan Pendekatan Kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial

(dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

Jenis Penelitian ini adalah metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan pada responden. Dalam penelitian survei digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Responden pada penelitian ini adalah Guru Sekolah Dasar

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan transformasional, supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dibuktikan oleh uji regresi berganda dengan uji pertama melalui uji anova dengan hasil nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai Fhitung sebesar 9.476 signifikan pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,000$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 4 yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima, begitu juga pada uji pengaruh yang mendapatkan hasil nilai R Square sebesar 0.197 artinya bahwa 19,7% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, supervisi akademik dan motivasi kerja, sisanya 80,3% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Misalnya; budaya kerja,

fisiplin kerja dan kompensasi, serta uji koefisien regresi dengan hasil persamaannya adalah $\hat{Y} = 56.827 + 0,260X_1 + 0,175X_2 + 0,125$, dengan penjelasan nilai konstantanya 56.827 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kepemimpinan transformasional 0, maka kinerja guru memiliki nilai 56.827. koefisien regresi kepemimpinan transformasional X_1 sebesar 0,260 yang artinya jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan 1 saryan maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,260 satuan, sehingga koefisien bernilai positif artinya adalah ada hubungan searah antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru, kemudian koefisien regresi supervise akademik X_2 sebesar 0,175 yang artinya jika supervise akademik ditingkatkan 1 satuan maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,175 satuan, sehingga koefisien bernilai positif artinya adalah ada hubungan searah antara supervise akademik dengan kinerja guru dan koefisien regresi motivasi kerja X_3 sebesar 0,125 yang artinya jika motivasi kerja 1 satuan maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,125 satuan, sehingga koefisien bernilai positif artinya adalah ada hubungan searah antara motivasi kerja dengan kinerja guru

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya kepemimpinan transformasional, supervise akademik

dan motivasi kerja. Semakin baik kepemimpinan transformasional, supervise akademik dan motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika kepemimpinan transformasional, supervise akademik dan motivasi kerja tidak baik, maka kinerja guru juga akan menurun. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, supervise akademik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka kseimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru diterima, kemudian uji pengaruh memperoleh nilai R Square sebesar 0,148 artinya bahwa 14,8% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, serta uji koefisien regresi dengan hasil persamaan $\hat{Y} = 73.932 + 0,314 X_1$, dengan hasil nilai konstantanya sebesar 73.932 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kepemimpinan transformasional 0, maka kinerja guru memiliki nilai 73.932 Selanjutnya nilai positif (0,314)

yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (kepemimpinan transformasional) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan transformasional) dengan variabel terikat (kinerja guru) adalah searah/positif, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan transformasional akan menyebabkan kenaikan kinerja guru 0,314. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya kepemimpinan transformasional. Semakin baik kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika kepemimpinan transformasional tidak baik, maka kinerja guru juga akan menurun

2. Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 2 yang berbunyi terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru diterima, kemudian uji pengaruh memperoleh nilai R Square sebesar 0.99 artinya bahwa 9,9% kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik, serta uji koefisien regresi dengan hasil persamaan $\hat{Y} = 82.261 + 0,234 X_2$, dengan hasil nilai konstantanya sebesar 82.261 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat supervise

akademik 0, maka kinerja guru memiliki nilai 82.261 Selanjutnya nilai positif (0,234) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (supervisi akademik) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (supervisi akademik) dengan variabel terikat (kinerja guru) adalah searah/positif, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel supervisi akademik akan menyebabkan kenaikan kinerja guru 0,234. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya supervisi akademik. Semakin baik supervisi akademik, maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika supervisi akademik tidak baik, maka kinerja guru juga akan menurun

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 3 yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima, kemudian uji pengaruh memperoleh nilai R Square sebesar 0.019 artinya bahwa 1,9% kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, serta uji koefisien regresi dengan hasil persamaan $\hat{Y} = 99.240 + 0,031 X_3$, dengan hasil nilai konstantanya sebesar 99.240 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat

motivasi kerja 0, maka kinerja guru memiliki nilai 99.240. Selanjutnya nilai positif (0,031) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (motivasi kerja) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja guru) adalah searah/positif, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan kinerja guru 0,031. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya motivasi kerja. Semakin baik motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika motivasi kerja tidak baik, maka kinerja guru juga akan menurun.

4. Kepemimpinan transformasional, supervisi akademik dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 4 yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima, kemudian uji pengaruh memperoleh nilai R Square sebesar 0.197 artinya bahwa 19,7% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, supervisi akademik dan motivasi kerja, serta

uji koefisien regresi dengan hasil persamaan $\hat{Y} = 56.827 + 0,260X_1 + 0,175X_2 + 0,125X_3$, dengan hasil nilai konstantanya sebesar 56.827. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kepemimpinan transformasional 0, maka kinerja guru memiliki nilai 56.827. koefisien regresi kepemimpinan transformasional X_1 sebesar 0,260 yang artinya jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan 1 satuan maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,260 satuan, sehingga koefisien bernilai positif artinya adalah ada hubungan searah antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru, kemudian koefisien regresi supervise akademik X_2 sebesar 0,175 yang artinya jika supervise akademik ditingkatkan 1 satuan maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,175 satuan, sehingga koefisien bernilai positif artinya adalah ada hubungan searah antara supervise akademik dengan kinerja guru dan koefisien regresi motivasi kerja X_3 sebesar 0,125 yang artinya jika motivasi kerja 1 satuan maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,125 satuan, sehingga koefisien bernilai positif artinya adalah ada hubungan searah antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya kepemimpinan transformasional,

supervisi akademik dan motivasi kerja. Semakin baik kepemimpinan transformasional, supervisi akademik dan motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika kepemimpinan transformasional, supervisi akademik dan motivasi kerja tidak baik, maka kinerja guru juga akan menurun

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 8-9
- Abd. Kadim Masaong, 2013. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru: Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya guru*. Bandung: Alfabeta, h. 57
- Azuar Juliandi. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Edisi Pertama. Penerbit: Media Inn, Medan
- Agus Jamaludin, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kahlo Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169
- Akbar, Dimas Rizky. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik* Volume 2, Nomor 1, Januari 2014. h. 1-10.
- Bateman, Snell. 2019. *Managemet: Leading & Collaborating In A Competitive World*. Edisi ke 13. New York: McGraw-Hill education, h. 359
- Damayanti dkk. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BukuSeru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography, h. 121
- Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media, h. 16
- Direktorat Pendidikan Madrasah Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Jakarta 2014 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pemenuhan Beban Kerja Pengawas Madrasah
- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*. Gava Media: Yogyakarta. h. 6
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, h. 116-120.
- E. Mulyana, 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontek Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung : Remaja Rosda Karya, h. 113
- Fadel, M. 2013. *Reinventing Local Government*. Gramedia. Jakarta. h. 195

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, h.160-120
- Hardono, H, Haryono H, and Amin Yusuf. 2017. "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Educational Management Journal* 6(1): 26–33.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>.
- Jenniver M. George, Gareth R. Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition*. New Jersey: Prentice Hall, h. 158
- Maulana, Subechi M. 2015. Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. 2010. *Organizational Behavior: E merging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc, h. 371
- Mukhtar & Iskandar. 2013. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Referensi, h. 143
- Mangkunagara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 93
- Mulyasa. 2012. *Praktek Penelitian Tindakan Kelas*. 2012. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, h. 245-248
- Muhith Abdul & Setiawan Agus. 2013. *Transformasional Leadership*. Jakarta: Grafindo Persada, h. 24-26
- Ngalim Purwanto, 2017. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya ,h.76-77
- Ondi Saondi & Aris Suherman, 2010. *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama), h. 21
- Priansa, Donni Juni, Rismi Somad. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Penerbit Alfabeta, h. 109
- Pandji Anaroga. 2012. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta, h. 39-42
- Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, 2005. *Guru Profesional*. Bandung: PT. Refika Adititama, h.156-159
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, h. 272
- Parwoto, dkk. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta", *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2. h. 353 – 361

- Prawirosentono, Suryadi dan Primasari, Dewi, 2015. Kinerja dan motivasi Karyawan. BPFE, Yogyakarta. h. 27
- Priansa, Donni Juni, Rismi Somad. 2014. Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge. 2015. Organizational Behavior. Pearson. United State America. Edisi 16, h. 131
- Raisyifa, Destia Nur dan Nani Sutarni. 2016. "Pengaruh Kinerja Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa". Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper). Vol. 1 No. 1. h. 27
- Sagala Syaiful, 2010. Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan. Bandung: Alfabeta, h. 156
- Sagala Syaiful. 2013. Konsep dan Makna Pembelajaran. Alfabeta, h. 61
- Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: RajaGrafindo Persada, h. 45-47
- Sumaryana, Yayan. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja guru SD Negeri di Kota Sukabumi. Tesis Sarjana Administrasi Pendidikan. Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia, 2014, h. 2
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet, h. 80-118
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA), h. 250
- Sutrisno Hadi, M. 2015. Metodologi Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 190-203
- Suharsimi Arikunto. 2006. Dasar-dasar Supervisi Pendidikan. Yogyakarta: Rineka Cipta, hal. 5
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Manggu Media.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suryosubroto, 2012. Manajemen Pendidikan di Sekolah, Jakarta: Rineka Cipta
- Sastrohadiwiryo, 2013, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta
- Syahyuti, dkk. 2014. Kajian Peran Organisasi Petani dalam Mendukung Pembangunan Pertanian. Diakses dari pse.litbang.pertanian.go.id/in_d/pdffiles/LHP_SYT_2014.pdf, h. 15
- Suyono. 2018. Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta: Deepublish, h. 5
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Organizatoin

- Behavior. Edisi ke 16, Penerbit Salemba Empat, h. 261
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, h. 61
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, h. 290
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. *jmm17*, 5(02).
- Udin Syaefudin Saud. 2013. Pengembangan Profesi Guru. Bandung; Alfabeta, h. 50-51
- Uno. Hamzah B. 2016. Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara, h. 64
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta
- Viethzal Rivai dan Sylviana Murni. 2009. Educational Management. Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 729
- Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*, 3(1), h. 17–24
- Wijono, Sutarto., 2010, Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Kencana, Jakarta, h. 10
- Yukl Gary. 2015. Kepemimpinan Dalam Organisasi. 7th ed. Jakarta: Indeks, h. 3
- Zakiyah, Ela Zain, Sahadi Humaedi, And Meilanny Budiarti Santoso. 2017. "Faktor Yang Mempengaruhi Remaja Dalam Melakukan Bullying."