

KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN INDRAPURI KABUPATEN ACEH BESAR

Lilis Triana*¹, Sariakin², Rahmatullah³

^{1,2,3}Penjaminan Mutu Pendidikan, Universitas Bina Bangsa Getsempena, Banda Aceh, Indonesia

* Corresponding Author: lilistriana14780@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received : Jan 20, 2024

Revised : Jan 23, 2024

Accepted : Feb 01, 2024

Available online : Feb 03, 2024

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Partisipatif dan Motivasi, Kinerja Guru

Keywords:

Leadership style, participation and motivation, teacher performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model kinerja guru yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus kinerja guru untuk diterapkan secara adaptif di SD Negeri Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar, kontribusi gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Indrapuri, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Indrapuri, dan kontribusi gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Indrapuri. Metode penelitian adalah kuantitatif jenis deskriptif studi korelasional dengan pola kajian korelatif.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang yang diambil secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru dengan r_{y1} sebesar 0,74 koefisien determinasi sebesar 0,55, kemudian memberikan sumbangan yang efektif sebesar 47,63%, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan r_{y2} sebesar 0,25 koefisien determinasi sebesar 0,585, kemudian memberikan sumbangan yang efektif sebesar 10,87%, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan r_{y12} sebesar 0,765 koefisien determinasi sebesar 0,585, kemudian memberikan sumbangan efektif sebesar 63,20%.

ABSTRACT

This research aims to determine the teacher performance model which is built based on associative causal relationships between exogenous variables and endogenous variables of teacher performance to be applied adaptively in State Elementary Schools, Indrapuri District, Aceh Besar Regency, the contribution of the principal's participative leadership style to the performance of State Elementary School teachers in the District. Indrapuri, the contribution of work motivation to the performance of State Elementary School teachers in Indrapuri District, and the contribution of the principal's participative leadership style and teacher work motivation to the performance of State Elementary School teachers in Indrapuri District. The research method is quantitative, descriptive correlational study type with a correlative study pattern. The sample in this research was 62 people taken randomly. The results of the research show that there is a positive and significant relationship between the principal's participative leadership style and teacher performance with r_{y1} of 0.74, coefficient of determination of 0.55, then providing an effective contribution of 47.63%, there is a positive and significant relationship between work motivation with teacher performance with r_{y2} of

0.25, the coefficient of determination is 0.585, then provides an effective contribution of 10.87%, there is a positive and significant relationship simultaneously between the principal's participative leadership style and work motivation on teacher performance with r_{y12} of 0.765 the coefficient of determination is 0.585, then provides an effective contribution of 63.20%.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.
Copyright © 2021 by Author. Published by Universitas Bina Bangsa Getsempena



PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi karena gaya kepemimpinan tersebut menjadi motivator bagi anggota organisasi, sehingga dapat membentuk kinerja yang baik dari anggota organisasi atau karyawan. Gaya kepemimpinan yang kuat akan berhubungan dengan cara berpikir, bertindak, dan berperilaku setiap anggota organisasi sehingga gaya kepemimpinan yang baik dan kuat dapat menunjang kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh guru di sekolah, sehingga setiap guru yang menjadi anggota lembaga pendidikan akan mempunyai nilai, keyakinan, dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan bagian dari kehidupan organisasi sekolah yang berhubungan dengan perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh guru. (Husni et al., 2023). Ada banyak gaya kepemimpinan, namun dalam penelitian ini lebih menekankan kepada gaya kepemimpinan partisipatif. Seorang pemimpin yang partisipatif akan mampu meningkatkan kinerja bawahannya (guru).

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya (Ritonga, 2021). Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Dari berbagai sumber daya yang ada di sekolah sumber daya manusia menempati tempat yang sangat strategis dan penting di antara yang lainnya. Dalam hal ini kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Indrapuri merupakan faktor utama menuju kesuksesan

dalam proses kegiatan belajar mengajar. Faktor yang berhubungan dengan kinerja guru adalah faktor motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi (Akmaluddin et al., 2021). Sedang menurut (Yodiq, 2016) secara umum motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi atau sekolah, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda (Ishan, 2019). Oleh sebab itu manajer atau pimpinan sekolah penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para guru atau bawahannya.

Namun, fenomena yang terjadi dilihat dari kinerja guru yang kurang maksimal. Hal ini ditandai dengan sekitar 10% keterlambatan guru datang ke sekolah maupun ketidakhadirannya. Sekilas tampaknya bukan masalah besar, tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya terlambat. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal. Selain itu, guru kurang gairah dalam setiap kegiatan di sekolah, banyak administrasi sekolah yang tidak dikerjakan guru. Penurunan kinerja guru disebabkan gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif. Selain itu juga, setiap melakukan pergantian pemimpin, akan terjadi kesenjangan. Dimana pemimpin yang sesuai dengan harapan bawahan akan didukung tetapi pemimpin yang kurang memperhatikan aspirasi bawahan membawa akibat turunnya kinerja guru. Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa.

Hasil pengamatan sementara diperoleh gambaran bahwa motivasi kerja guru lebih erat hubungannya dengan sikap kinerja guru. Kemauan kerja atau dorongan yang berasal dari guru dalam bekerja sangat erat hubungannya dalam meningkatkan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan optimal.

Kinerja menurut (Husni et al., 2023) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam satu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum.

Faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi empat jenis yakni: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif. (1) Dikatakan efektivitas apabila suatu tujuan tertentu dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan sedangkan efisien adalah pencapaian tujuan dengan beberapa penghematan. (2) Otoritas merupakan perintah atau komunikasi dari pemimpin kepada bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan. (3) Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang ada. (4) Inisiatif adalah daya pikir untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penilaian prestasi kerja atau kinerja didasarkan pada informasi yang diperoleh dari sistem laporan prestasi kerja secara transparan. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja kerja yang akurat. Oleh karena itu, harus ada kecenderungan untuk melibatkan bawahan dalam proses penentuan standar kinerja, dalam arti mempertemukan sudut pandang pimpinan dan guru dalam prosesnya, sehingga didapatkan penilaian kinerja yang merefleksikan peran aktif kedua belah pihak dan merupakan implementasi penilaian yang merupakan pertemuan konstruktif kedua belah pihak di mana sasaran penilaian adalah, guru dapat memandang diri sendiri dan mengenali kebutuhan perbaikan kinerja serta secara implisit dapat menjadi alat motivasi yang sangat baik serta meningkatkan hubungan antara pimpinan dan guru di bawahnya. (Kurniyanto, 2022) menyatakan bahwa setiap organisasi pasti mempunyai nilai-nilai utama (*core value*) yang perlu disebarluaskan kepada seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga gaya kepemimpinan ini akan berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi. Gaya kepemimpinan penting bagi kelangsungan hidup organisasi karena gaya kepemimpinan tersebut menjadi motivator bagi anggota organisasi, sehingga dapat membentuk kinerja yang baik dari anggota organisasi atau karyawan. Gaya kepemimpinan yang kuat akan berhubungan dengan cara berpikir, bertindak, dan berperilaku setiap anggota organisasi sehingga gaya kepemimpinan yang baik dan kuat dapat menunjang kinerja karyawan.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kontribusi kepemimpinan partisipasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan deskripsi metode korelasi (*correlational research*), yaitu suatu model penelitian yang menitikberatkan pada masalah atau peristiwa yang sedang berlangsung dengan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi dan kondisi yang ada. Selain itu, penelitian ini juga dapat menggambarkan variabel demi variabel, satu demi satu.

Dengan tujuan untuk mendeskripsikan tiga hal, yaitu: 1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah, 2) Motivasi kerja, dan 3) Kinerja guru.. Menurut (Sugiyono, 2013), penelitian korelasi digunakan untuk mengukur hubungan diantara berbagai variabel, meramalkan variabel tidak bebas dari pengetahuan tentang variabel bebas dan sebagai jalan untuk membuat rancangan penelitian experimental.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis data tentang Kontribusi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar, yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dengan Kinerja Guru (Y)

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel gaya kepemimpinan (X₁) dengan kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X₁) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi X₁ Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r ²)	t _{hitung}	t _{tabel} (α = 0,05)
r _{x₁y}	0,74	0,55	11,55	1,67

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X₁) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,74 dengan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,55. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t_{hitung} = 6,61 sedangkan nilai t_{tabel} = 1,67. Oleh karena t_{hitung} (11,55) > t_{tabel} (1,67), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 38,34 + 0,57 X_1$

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris.

2. Hipotesis Kedua Hubungan Motivasi Kerja (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel motivasi kerja (X₂) dengan kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Korelasi antara variabel motivasi kerja (X₂) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi X₂ Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r ²)	t _{hitung}	t _{tabel} (α = 0,05)
ry ₂	0,25	0,063	2,00	1,67

Dari tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja (X₂) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,25 dengan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,063. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t_{hitung} = 3,28 sedangkan nilai t_{tabel} = 1,67. Oleh karena, t_{hitung} (2,00) > t_{tabel} (1,67), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 51,91 + 0,42X_2$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dan prediktif yang signifikan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris.

3. Hipotesis Ketiga Hubungan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi ganda, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji F. Hasil analisis korelasi ganda dan uji keberartian koefisien korelasinya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Dan Uji Keberartian X₁ dan X₂ Dengan Y

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinan (R ²)	F _{hitung}	F _{tabel} (α = 0,05)
Ry _{1.2}	0,765	0,585	73,25	3,13

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi ganda antar variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Ry_{1.2})

adalah 0,765. Setelah dilakukan uji F ternyata $F_{hitung} (73,25) > F_{tabel} (3,13)$ pada $\alpha = 0,05$ dengan demikian koefisien korelasi ganda tersebut signifikan dan positif.

Koefisien determinasi menunjukkan sumbangan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 58,50% dan sisanya sebesar 41,50% diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa hubungan ganda variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk hubungan prediktif dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 29,08 + 0,544X_1 + 0,152X_2$. Berikut hasil perhitungan korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial

Variabel Bebas	Korelasi Dengan Y	Koefisien Determinan
$r_{y1.2}$	0,556	0,309
$r_{y2.1}$	0,040	0,0016

Korelasi parsial antara X_1 dan Y jika variabel X_2 dalam keadaan konstan adalah $r_{y1.2} = 0,556$ sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,309. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan terhadap variabel kinerja guru dengan variabel motivasi kerja dalam keadaan konstan sebesar $0,309 \times 100\% = 30,90\%$, sedangkan korelasi parsial antara X_2 dan Y jika variabel X_1 dalam keadaan konstan adalah $r_{y2.1} = 0,040$ sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,0016. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja guru dengan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam keadaan konstan sebesar $0,0016 \times 100\% = 0,16\%$.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah maka akan memberikan pengaruh positif dan semakin baik pula kinerja guru di sekolah dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 47,63%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah sebesar 47,63% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Dengan baiknya motivasi kerja guru dalam bekerja maka akan memberikan pengaruh positif dan semakin baik pula

kinerja guru di sekolah dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 10,87%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 10,87% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Dengan baiknya gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja guru maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru di sekolah dengan sumbangan efektif sebesar 58,50% dari variasi yang terjadi kinerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmaluddin, A., Basri, B., & Mardhatillah, M. (2021). Influence of Leadership and Work Motivation on the Commitment of Banda Aceh State Senior High School Teachers. *Jurnal Ilmiah Teunuleh*, 2(1), 59–69. <https://doi.org/10.51612/teunuleh.v2i1.47>
- Atanda, A., Owolabi, K., Ugbala, C. (2021). Professional competence and attitudes of library personnel towards digital services in selected university libraries in Nigeria. *Digital Library Perspectives*. ahead-of-print. 10.1108/DLP-08-2020-0076.
- Arumuru, L., & Tom-George, N. (2022). Library and Information Science Education and the New Normal in a Developing Economy: The Survival Strategies in Nigeria. *Journal of Education and Society*. 11. (3) 2055-2062.
- Abubakar, B. (2011). Academic Libraries in Nigeria in the 21st Century. *Library Philosophy and Practice*. https://www.researchgate.net/publication/277262052_Academic_Libraries_in_Nigeria_in_the_21st_Century
- Adeogun, M. (2019). Library Space as a Teaching and Learning Resource: The Experience of One Class. https://www.researchgate.net/publication/332061565_Library_Space_as_a_Teaching_and_Learning_Resource_The_Experience_of_One_Class
- Ateka, A., Maseh, E., Bosire, E. (2023). Learning support in the 21st century university library space: Strategies for success. *Journal of Access Services*. 19(4), 139-153, DOI: [10.1080/15367967.2023.2165928](https://doi.org/10.1080/15367967.2023.2165928)
- Husni, A., Akmaluddin, Syarfuni, & Sari, S. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Gugus Vi Sekolah Dasar Negeri Lampanah. *JIndo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3), 1843–1853.
- Ishan, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Smp Negeri 2 Gamping Kabupaten Sleman. *Angewandte Chemie International Edition*, 2.
- Kurniyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smk Nu Kedungtuban Kabupaten Blora. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 111–125. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i2.598>
- Ritonga, T. N. (2021). Pengalaman dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 195–216. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i2.463>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan*

- R&D). In *Bandung: Alfabeta*.
- Yodiq, M. (2016). Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 24–35.
- Kinerja Guru Terhadap Kualifikasi Mutu Internal Gugus Sekolah Dasar Negeri Lampanah Aceh Besar. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 203–211.
- Nurindarwati, R. (2020). Penerapan Supervisi Akademik Pengawas Upaya Peningkatan Kemampuan Guru Dalam Penyusunan Administrasi Pembelajaran. *Al-Munqidz : Jurnal Kajian Keislaman*, 8(1), 14–34. <https://doi.org/10.52802/amk.v8i1.177>
- Nurohiman. (2023). Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *At-Tahsin : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 22–34. <https://doi.org/10.59106/attahsin.v3i1.113>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4384>