



## PENGARUH *SUPERVISION & LEADERSHIP* KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI PADA SMK YP FATAHILLAH 2 CILEGON

Farida Agustin<sup>1</sup>, dan Maya Destri Yanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas A-Khairiyah

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas A-Khairiyah

agustin.farida71@gmail.com<sup>1</sup>, mayadestriyanti@gmail.com<sup>2</sup>

Penerima: Mei, 2024

Diterima: Juni, 2024

Dipublikasikan: Juli, 2024

### Abstract

*This study aims to determine how much influence the supervision and leadership of the principal has on the performance of teachers and employees at SMK YP Fatahillah 2 Cilegon. The method used is a survey method, where researchers distribute questionnaires for data collection and the type of research used is quantitative. The population in this study were 46 teachers and staff at SMK YP Fatahillah 2 Cilegon. Because the population is relatively small, the sampling technique uses total sampling. So, the sample in this study, namely the entire population, was used as a sample, totaling 46 people.*

*The results of testing the hypothesis for the F test obtained an Fcount value of 71,293 with a Ftable value of 3.21 so that the fcount value was  $71,293 > F_{table} 3.21$  and the significant level obtained was  $0.000 < 0.05$ . Then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted and it can be concluded that the variables of the principal's supervision ( $X_1$ ) and the principal's leadership ( $X_2$ ) together (simultaneously) have a significant effect on the performance of teachers and employees ( $Y$ ).*

**Keywords:** *Supervision, Leadership, Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *supervision* dan *leadership* kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai SMK YP Fatahillah 2 Cilegon. Metode yang digunakan adalah metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data dan jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu guru dan pegawai di SMK YP Fatahillah 2 Cilegon yang berjumlah 46 orang. Karena populasi relatif kecil, maka penarikan sampel menggunakan teknik sampling total. Maka, sampel pada penelitian ini yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel yang berjumlah 46 orang.

Hasil pengujian hipotesis untuk Uji F didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 71.293 dengan nilai  $F_{tabel}$  3.21 Sehingga nilai  $f_{hitung} 71.293 > F_{tabel} 3.21$  dan tingkat signifikan yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel *supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ) dan *leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ) secara bersama-sama (stimultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai ( $Y$ ).

**Kata Kunci :** *Supervision, Leadership, Kinerja*

## PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut.

Kepala sekolah mempunyai peran dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan pegawai karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh

seorang guru dan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru dan pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja guru dan pegawai salah satunya dipengaruhi oleh *leadership* yang dipimpin oleh kepala sekolah. *Leadership* merupakan kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam sebuah organisasi, *leadership* memiliki peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Selain *leadership*, keberhasilan sekolah juga dipengaruhi oleh *supervision* yang dipimpin oleh kepala sekolah. *Supervision* kepala sekolah sangat berpengaruh dan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah karena merupakan suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

SMK YP Fatahillah 2 Cilegon adalah lembaga pendidikan kejuruan yang terletak di Jl. Letnan Jenderal R. Suprpto KM. 03, Kubang Sepat, Kel. Citangkil, Kec. Citangkil, Kota Cilegon, Banten. SMK YP Fatahillah 2 Cilegon memiliki jumlah siswa/i yang cukup banyak yaitu kurang lebih 346 orang. Sehingga perlu mendapatkan pengawasan serius dari kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan agar kinerjanya lebih berkualitas dan tujuan sekolah tercapai. Akan tetapi dengan kondisi yang ada saat ini, kinerja guru dan pegawai belum sepenuhnya baik, karena masih ada beberapa guru dan pegawai yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini dapat dibuktikan dari observasi yang telah peneliti laksanakan pada SMK YP Fatahillah 2 Cilegon dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh 20 orang siswa-siswi SMK YP Fatahillah 2 Cilegon yaitu didapatkan hasil masih terdapat guru yang tidak disiplin seperti telat masuk kelas dan sering meninggalkan kelas disaat jam pelajaran, masih terdapat guru yang hanya memberikan tugas tetapi tidak menjelaskan materinya terlebih dahulu kepada peserta didik, masih kurangnya pelayanan yang diberikan pegawai kepada peserta didik, pegawai masih kurang cepat tanggap dalam menangani masalah dan keluhan dari peserta didik, dan adanya pegawai yang melakukan kesalahan seperti data pembayaran di buku SPP dan di catatan berbeda.

Begitu pula dengan *leadership*, dapat diketahui bahwa *leadership* kepala sekolah belum cukup memadai sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru dan pegawai. Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebar kepada 20 orang guru dan pegawai SMK YP Fatahillah 2 Cilegon, kepemimpinan kepala sekolah selama ini masih belum optimal dan belum sesuai harapan. Hal ini ditunjukkan dengan komunikasi kepala sekolah terhadap bawahannya masih belum maksimal, kepala sekolah belum bijaksana dalam mengambil suatu keputusan, dan kepala sekolah belum maksimal memberikan pengaruh yang terhadap guru untuk memberikan pembelajaran dan disiplin yang tinggi dalam.

Sama halnya dengan *leadership*, *supervision* menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja guru dan pegawai. Dapat diketahui bahwa *supervision* yang dilakukan kepala sekolah belum maksimal. Peneliti telah mengamati keadaan yang ada di sekolah tersebut dan berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar kepada 20 orang guru dan pegawai ditemukan adanya beberapa permasalahan antara lain kepala sekolah kurang cepat tanggap dalam menangani dan menyelesaikan masalah yang dihadapi guru, staff, ataupun siswa, kepala sekolah belum maksimal dalam memberikan apresiasi terhadap guru dan pegawai yang berprestasi, masih ada guru dan pegawai yang kurang akan ilmu teknologi, kepala sekolah kurang memperhatikan adanya kesalahan-kesalahan yang terjadi pada para guru dalam mendisiplinkan tingkah laku siswa.

Berdasarkan kondisi tersebut diatas mencerminkan bahwa kinerja guru dan pegawai SMK YP Fatahillah 2 Cilegon masih rendah. Belum maksimalnya kinerja guru dan pegawai pada SMK YP Fatahillah 2 Cilegon diakibatkan oleh banyak faktor, akan tetapi dari banyaknya faktor diduga faktor *supervision* dan *leadership* dari kepala sekolah menjadi salah satu faktor utama.

Dengan melihat fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan memilih judul “**Pengaruh *Supervision & Leadership* Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Pegawai pada SMK YP Fatahillah 2 Cilegon**”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dipaparkan di atas, maka perumusan masalah yang bisa diambil adalah:

1. Bagaimana pengaruh *supervision* kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai SMK YP Fatahillah 2 Cilegon?
2. Bagaimana pengaruh *leadership* kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai SMK YP Fatahillah 2 Cilegon?
3. Bagaimana pengaruh *supervision* dan *leadership* kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai SMK YP Fatahillah 2 Cilegon?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *supervision* kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai SMK YP Fatahillah 2 Cilegon.
2. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai SMK YP Fatahillah 2 Cilegon.
3. Untuk mengetahui pengaruh *supervision* dan *leadership* kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai SMK YP Fatahillah 2 Cilegon.

## **LANDASAN TEORI**

### ***Supervision* (X<sub>1</sub>)**

*Supervision* merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik

sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang telah berlaku.

Menurut Daulay (2017 : 218) *supervision* adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Sedangkan menurut Handoko (2017 : 357) pengawasan atau *supervision* dapat diartikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif.

Menurut Busro dan Muhammad (2018 : 168) merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, metode tertentu, dan tindakan perbaikan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *supervision* adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

### **Indikator - Indikator *Supervision***

Menurut Harianto dan Asron Saputra (2020 : 674), indikator *supervision* atau pengawasan antara lain:

#### 1. Kontrol Masukan

Kontrol masukan meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih.

#### 2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah untuk memastikan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

#### 3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer.

#### 4. Supervisi

Suatu bentuk kegiatan yang mengontrol kepatuhan pekerjaan yang meliputi; manusia (karyawan), obyek alat, dan hasil pekerjaan

#### 5. Keselarasan Tujuan

Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian pekerjaan dan tujuan organisasi.

### ***Leadership* (X<sub>2</sub>)**

*Leadership* menurut Irham Fahmi (2020 : 122) adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, & mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Susanto (2018 : 29), *leadership* adalah kualitas intelektual seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan kepada orang lain baik secara individu maupun kelompok. Sedangkan menurut Hasibuan (2020 : 170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

*Leadership* menurut Kartini Kartono (2020 : 34) adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Chaniago (2017 : 43), gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Dari beberapa definisi *leadership* di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *leadership* kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, dan membimbing individu dan kelompok agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Indikator – Indikator Leadership**

Indikator - indikator *leadership* menurut Kartini Kartono secara garis besar, sebagai berikut :

#### 1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

#### 2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pegerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan pemimpin yang baik.

#### 3. Tempramen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berintraksi dengan orang lain.

#### 4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

#### 5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

### **Kinerja**

Kata kinerja memiliki arti yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2017 : 67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja banyak digambarkan sebagai apa yang dikerjakan dan bagaimana hasil dari suatu pekerjaan itu.

Pandangan lain dikemukakan oleh Nurmansyah (2018 : 98), yang menjelaskan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pada satu periode tertentu.

Afandi (2018 : 83) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Fahmi Irham (2020 : 176), kinerja adalah yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit benefit* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Demikian pula dengan Fahriana & Mulyadi (2018 : 168), kinerja ialah suatu prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang ketika mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Indikator - Indikator Kinerja**

Mangkunegara (2020 : 75) menyebutkan indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan.  
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja.  
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas.  
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab.  
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### **Hasil Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Meidiana, Syarwani Ahmad, & Destiniar (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah & Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru”. Hasil menunjukkan bahwa perhitungan hipotesis dengan Nilai  $f_{hitung}$  sebesar 5,443 &  $f_{tabel}$  sebesar 3,370 di mana  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  diterima maka terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah & supervisi akademik terhadap kinerja guru.

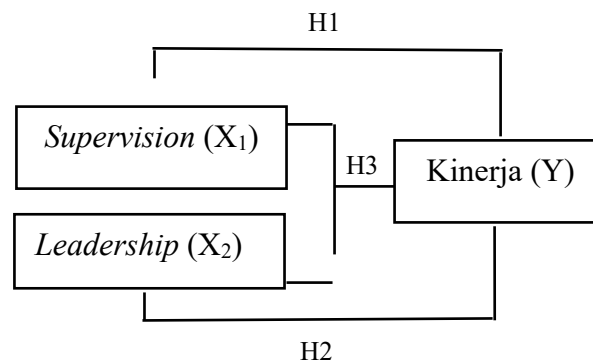
Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Hapizoh, Edi Harapan, dan Destiniar (2020) yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme guru dan supervisi kepala sekolah secara bersama terhadap kinerja guru.

Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Elisabet Saddi, Bintang Simbolon, dan Lisa G. Kailola (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah & Supervisi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Kristen Barana’ (Studi Kasus Di SMA Kristen Barana”. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

### Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019 : 95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

**Gambar 1. Kerangka Penelitian**



### Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019 : 99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> :

H<sub>0</sub> : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *supervision* kepala sekolah (X<sub>1</sub>) secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai (Y).

H<sub>a</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *supervision* kepala sekolah (X<sub>1</sub>) secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai (Y).

H<sub>2</sub> :

H<sub>0</sub> : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *leadership* kepala sekolah (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai (Y).

H<sub>a</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *leadership* kepala sekolah (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai (Y).

H<sub>3</sub> :

H<sub>0</sub> : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *supervision* (X<sub>1</sub>) dan *leadership* (X<sub>2</sub>) kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai (Y).

H<sub>a</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *supervision* (X<sub>1</sub>) dan *leadership* (X<sub>2</sub>) kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai (Y).

## METODOLOGI PENELITIAN

### Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah satu variabel dependen (variabel terikat) dan dua variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja. Sedangkan variabel independen yaitu *supervision* dan *leadership*.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel independen mempengaruhi variabel lain yang dependen.

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket/kuesioner yang berisi pernyataan yang terkait dengan variabel X<sub>1</sub> (*supervision*), X<sub>2</sub> (*leadership*) dan Y (kinerja).

### Skala Pengukuran

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang sering digunakan dalam menyusun kuesioner atau dapat disebut skala ordinal. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun, item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu guru dan pegawai di SMK YP Fatahillah 2 Cilegon yang berjumlah 46 orang. Karena populasi relatif kecil, maka penarikan sampel menggunakan teknik sampling total. Sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah anggota populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Sampling total disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka, sampel pada penelitian ini yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel yang berjumlah 46 orang.

### Jenis Data

Ada dua jenis data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer



Dalam hal ini, data primer diperoleh dari sebaran kuesioner kepada responden yakni guru dan pegawai di SMK YP Fatahillah 2 Cilegon.

## 2. Data Sekunder

Penelitian ini memakai dokumentasi yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan informasi dokumentasi lain yang bisa ditemukan dari internet. Dan juga data yang diperoleh dari sekolah dalam bentuk yang sudah jadi seperti sejarah, struktur organisasi, dan jumlah populasi pada SMK YP Fatahillah 2 Cilegon.

## Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi Penelitian Kepustakaan (*Library Research Study*)
2. Studi Penelitian Lapangan (*Field Research Study*)
  - a. Wawancara
  - b. Angket/kuesioner
  - c. Observasi

## Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel.

Uji instrumen yang digunakan pada penelitian ini, yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

## Uji Persyaratan Analisis

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik model regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan uji linieritas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi,

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Korelasi *Pearson*, Uji Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dan Analisis Regresi Berganda

## Hipotesis Statistika

Teknik hipotesis statistik pada penelitian ini menggunakan Uji t (Parsial) dan Uji F (Uji Stimultan)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,2907 yang menunjukkan bahwa semua indikator valid dan dapat dipakai untuk uji penelitian selanjutnya

## Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,867	0,60	<b>Reliabel</b>
X <sub>2</sub>	0,892	0,60	<b>Reliabel</b>
Y	0,873	0,60	<b>Reliabel</b>

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Hasil pengujian reabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

## Uji Persyaratan Analisis

### Uji Linieritas

**Tabel 2. Hasil Uji Linieritas X<sub>1</sub> terhadap Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Super- vision	Between Groups	(Combined)	1524.206	21	72.581	5.254	.000
		Linearity	1238.183	1	1238.183	89.633	.000
		Deviation from Linearity	286.023	20	14.301	1.035	<b>.463</b>
	Within Groups		331.533	24	13.814		
	Total		1855.739	45			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 2, nilai *Deviation From Linearity Sig* sebesar 0.463 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel *supervision* kepala sekolah (X<sub>1</sub>) dengan variabel kinerja guru & pegawai (Y).

**Tabel 3. Hasil Uji Linieritas X<sub>2</sub> terhadap Y**

**ANOVA Table**

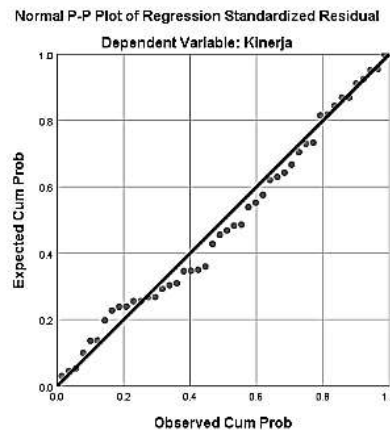
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Leader-ship	Between Groups	(Combined)	1455.892	19	76.626	4.983	.000
		Linearity	1190.915	1	1190.915	77.439	.000
		Deviation from Linearity	264.977	18	14.721	.957	<b>.529</b>
	Within Groups		399.848	28	15.379		
	Total		1855.739	45			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 3, nilai *Deviation From Linearity Sig* sebesar 0.529 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel *Leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja guru dan pegawai ( $Y$ ).

### Uji Normalitas

**Gambar 2. Hasil Analisis Uji Normalitas *Probability Plot***



Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik yang ada mendekati garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Analisis Uji Multikolinieritas**

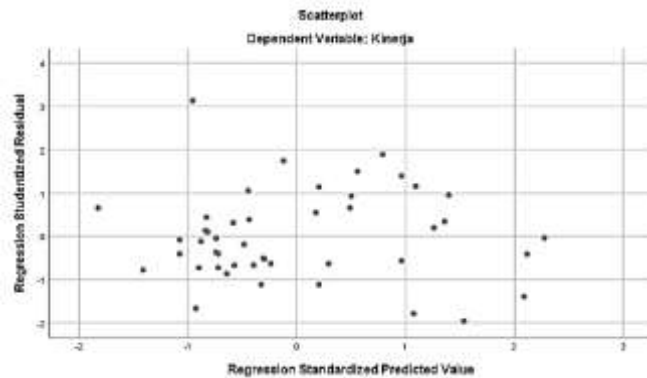
Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.943	8.337		.883	.410		
	Supervision	.498	.103	.501	4.846	.000	.504	1.985
	Leadership	.445	.103	.448	4.331	.000	.504	1.985
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

*Coefficients<sup>a</sup>* menunjukkan bahwa nilai VIF Variabel *Supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ) dan Variabel *Leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ) adalah 1.985 yang berarti nilai VIF < 10. Sedangkan nilai *Tolerance* Variabel *Supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ) dan Variabel *Leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ) adalah 0,504 yang menyatakan bahwa nilai *Tolerance* > 0,10. Dengan demikian dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan gambar *Scatterplot* diatas, maka uji heteroskedastisitas yang dihasilkan adalah terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi *Durbin-Watson***

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 <sup>a</sup>	.768	.758	3.162	<b>1.721</b>
a. Predictors: (Constant), Leadership, Supervision					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Hasil perhitungan bahwa nilai DW sebesar 1.721 terletak diantara nilai  $du$  sebesar 1.6176 dan  $(4-du)$  2.3824. Jadi keputusan yang tepat yaitu  $du < d < 4-du$  ( $1.6176 < 1.721 < 2.3824$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif dan negatif dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini.

## Teknik Analisis Data

### Uji Korelasi *Pearson*

**Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Korelasi *Pearson* Variabel  $X_1$  terhadap Y**

Correlations			
		Supervision	Kinerja
Supervision	Pearson Correlation	1	<b>.817**</b>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Kinerja	Pearson Correlation	.817**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
a. Predictors: (Constant), Leadership, Supervision			
b. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil diatas, maka didapatkan korelasi *pearson* antara variabel *supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru dan pegawai ( $Y$ ), sebesar 0,817 dalam kategori sangat kuat. Serta arah hubungannya antara variabel *supervision* terhadap kinerja positif.

Dan berdasarkan hasil diatas, nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya  $H_a$  diterima. Sehingga diperoleh kesimpulan ada hubungan atau korelasi antara *supervision* kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai.

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Korelasi *Pearson* Variabel  $X_2$  terhadap  $Y$**

		Leadership	Kinerja
Leadership	Pearson Correlation	1	<b>.801**</b>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Kinerja	Pearson Correlation	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
a. Predictors: (Constant), Leadership, Supervision			
b. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil diatas, maka didapatkan korelasi *pearson* antara variabel *leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru dan pegawai ( $Y$ ), sebesar 0,801 dalam kategori sangat kuat. Serta arah hubungannya antara variabel *supervision* terhadap kinerja positif.

Dan berdasarkan hasil diatas, nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya  $H_a$  diterima. Sehingga diperoleh kesimpulan ada hubungan atau korelasi antara *leadership* kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai.

### Uji Korelasi Berganda

Penulis melakukan uji korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antara seluruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  secara bersamaan.

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Korelasi Berganda Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change
1	<b>.877<sup>a</sup></b>	.768	.758	3.162	.768	71.293	2	43	<b>.000</b>
a. Predictors: (Constant), Leadership, Supervision									

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

**Tabel 9. Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

No.	Interval Koefisien	Keterangan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi  $R = 0,877$ . Nilai koefisien  $0,877$  termasuk sangat kuat. Maka dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara *supervision* kepala sekolah, *leadership* kepala sekolah, dan kinerja guru dan pegawai.

### Koefisien Determinasi

Diketahui  $r$  sebesar  $0,877$ . Sehingga didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} cd &= r^2 \times 100\% \\ cd &= 0,877^2 \times 100\% \\ cd &= 76,91\% \end{aligned}$$

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa varian yang terjadi pada variabel *supervision* kepala sekolah dan *leadership* kepala sekolah dapat mempengaruhi variabel kinerja guru dan pegawai sebesar  $76,91\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $23,09\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 10. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>6.943</b>	8.337		.833	.410
	Supervision	<b>.498</b>	.103	.501	4.846	.000
	Leadership	<b>.445</b>	.103	.448	4.331	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh untuk persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 6.943 + 0.498 X_1 + 0.445 X_2 \text{ (positif)}$$

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak.

### Pengaruh *Supervision* Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru & Pegawai (Uji t)

**Tabel 11. Uji Hipotesis Secara Parsial ( $X_1$ ) terhadap (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.943	8.337		.833	.410
	Supervision	.498	.103	.501	<b>4.846</b>	<b>.000</b>
	Leadership	.445	.103	.448	4.331	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$ . Nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk  $t_{hitung}$  sebesar 4.846. Hasil ini kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar (0,05) dan  $df = n - k = 46 - 3 = 43$  maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.68107 dan melihat nilai signifikan variabel *supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,000.

Maka dapat disimpulkan, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.846 > 1.68107$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru dan pegawai (Y).

### Pengaruh *Leadership* Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru & Pegawai (Uji t)

**Tabel 12. Uji Hipotesis Secara Parsial ( $X_2$ ) terhadap (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.943	8.337		.833	.410
	Supervision	.498	.103	.501	4.846	.000
	Leadership	.445	.103	.448	<b>4.331</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$ . Nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk  $t_{hitung}$  sebesar 4.331. hasil ini kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar (0,05) dan  $df = n - k = 46 - 3 = 43$  maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.68107 dan melihat nilai signifikan variabel *Leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ) sebesar 0,000.

Maka dapat disimpulkan, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.331 > 1.68107$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru dan pegawai ( $Y$ ).

### Uji F (Stimultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka dibuat hipotesis:

**Tabel 13. Hasil Perhitungan Uji F (Stimultan)**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1425.767	2	712.884	<b>71.293</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	429.972	43	9.999		
	Total	1855.739	45			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Leadership, Supervision						

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 71.293, hasil ini kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% ( $0,05$ ) dan  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df_2 = n - k = 46 - 3 = 43$  maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3.21. Sehingga nilai  $f_{hitung} 71.293 > F_{tabel} 3.21$  dan tingkat signifikan yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ) dan *leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ) kepala sekolah secara bersama-sama (stimultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai ( $Y$ ).

### Pembahasan

#### Pengaruh *Supervision* Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Pegawai pada SMK YP Fatahillah 2 Cilegon

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji korelasi berganda ditemukan  $r = 0,877$  berada diantara  $0,80 - 1,000$  yang berarti tingkat pengaruhnya sangat kuat. Berdasarkan rekapitulasi data untuk variabel *supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ) diperoleh total skor sebesar 4.837 dengan jumlah item 1.150, maka diperoleh rata-rata 10.515 artinya *supervision* kepala sekolah berada pada kategori baik dengan presentase 84,12% dengan nilai indikator tertinggi yaitu keselarasan tujuan sebesar 20,45% dan indikator terendah yaitu kontrol pengeluaran sebesar 19,68%. Dan berdasarkan hasil Uji t parsial untuk variabel *supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.846 > 1.68107$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru dan pegawai ( $Y$ ).



### **Pengaruh *Leadership* Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Pegawai pada SMK YP Fatahillah 2 Cilegon**

Berdasarkan rekapitulasi data untuk variabel *leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ) diperoleh total skor sebesar 4858 dengan jumlah item 1.150, maka diperoleh rata-rata 10,561 artinya *leadership* kepala sekolah berada pada kategori baik dengan presentase 84,49% dengan nilai indikator tertinggi watak yaitu sebesar 20,17% dan indikator terendah yaitu tempramen sebesar 19,76%. Dan berdasarkan hasil uji t parsial untuk variabel *leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ) didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.331 > 1.68107$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru dan pegawai (Y).

### **Pengaruh *Supervision & Leadership* Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Pegawai pada SMK YP Fatahillah 2 Cilegon**

Berdasarkan rekapitulasi data untuk variabel kinerja guru dan pegawai (Y) diperoleh total skor sebesar 4890 dengan jumlah item 1.150, maka diperoleh rata-rata 10,630 artinya kinerja guru dan pegawai berada pada kategori baik dengan presentase sebesar 85,04% dengan nilai indikator tertinggi yaitu kualitas kerja sebesar 28,18% dan indikator terendah yaitu tanggung jawab sebesar 23,70%. Untuk penelitian secara simultan antara variabel *supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ), *leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ), terhadap kinerja guru dan pegawai (Y) didapatkan hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 71.293, hasil ini kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% ( $0,05$ ) dan  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df_2 = n - k = 46 - 3 = 43$  maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3.21. Sehingga nilai  $f_{hitung}$  ( $71.293$ )  $> F_{tabel}$  ( $3.21$ ), Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ) dan *Leadership* ( $X_2$ ) kepala sekolah secara bersama-sama (stimultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai (Y). Dari *output* SPSS versi 25 diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F maka dapat disimpulkan pula bahwa variabel *supervision* kepala sekolah ( $X_1$ ) dan *leadership* kepala sekolah ( $X_2$ ) kepala sekolah secara bersama-sama (stimultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai (Y).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *supervision & leadership* kepala sekolah terhadap kinerja guru & pegawai pada SMK YP Fatahillah 2 Cilegon.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Kepala sekolah harus lebih memperhatikan dalam pengawasan terhadap guru dan pegawai di sekolah terutama dalam mengontrol sistem penghargaan dengan lebih memperhatikan dalam pemberian apresiasi karena dengan memberikan semacam *reward* kepada guru dan pegawai yang berprestasi dapat membuat guru dan pegawai termotivasi dan akan lebih meningkatkan kinerjanya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memperhatikan gaya perilakunya dalam memberi tanggapan, dalam berintraksi. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi harus mempunyai sifat tenang dan selalu berkepala dingin ketika menghadapi permasalahan besar karena berpengaruh terhadap keputusan yang diambil.

Salah satu upaya agar kinerja guru dan pegawai meningkat dengan cara menerapkan kesadaran akan tanggung jawab kepada diri guru & pegawai. Dengan memiliki kesadaran akan kewajibannya melakukan pekerjaannya, guru dan pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dan teliti agar tidak ada kesalahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing. Riau.
- Busro & Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenadameidia Group. Jakarta.
- Chaniago, Aspizain. 2017. Pemimpin dan Kepemimpinan, Cetakan Pertama Lentera Ilmu Cendekia. Jakarta.
- Daulay D., Dkk. 2017. Manajemen. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli. Medan.
- Fahmi, Irham. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Alfabeta. Bandung .
- Fahriana & Mulyadi. 2018. Supervisi Akademik: Konsep, Teori, Model Perencanaan dan Implikasinya. Madani. Malang
- Handoko. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Hariato & Saputra Asron. 2020. Jurnal : Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT Centric Powerindo. Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Februari. Kota Batam.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartini Kartono. 2020. Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Nurmansyah. 2018. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep teori penelitian). Cetakan Keempat. Unilak Press. Pekanbaru.

Susanto & Ahmad. 2018. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Prenadamedia Group. Depok.