



Peningkatan Efektivitas Kerja Guru Melalui Penguatan Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi

Deden Sumiarsa

sumiarsadeden@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan Efektivitas kerja guru melalui kajian terhadap hubungannya dengan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi. Populasi penelitian ini berjumlah 160 Guru, dengan jumlah sampel sebanyak 106 guru dalam KKG Gugus 1 kecamatan Cibeureum Kota Sukabumi, yang penentuannya menggunakan rumus *Slovin* dengan toleransi kesalahan sebesar 5%. Data dikumpulkan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis statistik deksriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan tiga hubungan yang positif dan signifikan. Pertama, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Efektivitas Kerja Guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,565. Kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Efektivitas Kerja Guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,595. Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan Efektivitas Kerja Guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,680.

Kata Kunci: Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Efektivitas Kerja Guru

Abstrack

This study aims to find efforts that can be made in order to increase the effectiveness of teacher work through a study of its relationship with Principal Supervision and Achievement Motivation. The population of this study amounted to 160 teachers, with a sample of 106 teachers in the KKG Cluster 1, Cibeureum sub-district, Sukabumi City, which was determined using the Slovin formula with an error tolerance of 5%. Data were collected using an instrument in the form of a questionnaire and analyzed by descriptive and inferential statistical analysis. The results showed three positive and significant relationships. First, there is a positive and significant relationship between Principal Supervision and Teacher Work Effectiveness with a correlation coefficient of 0.565. Second, there is a positive and significant relationship between Achievement Motivation and Teacher Work Effectiveness with a correlation coefficient of 0.595. Third, there is a positive and significant relationship between Principal Supervision and Achievement Motivation together with Teacher Work Effectiveness with a correlation coefficient value of 0.680.

Keywords: *Principal Supervision, Achievement Motivation, Teacher Work Effectiveness*

PENDAHULUAN

Negara di dunia menyelenggarakan lembaga-lembaga pendidikan karena dipandang sebagai program yang sangat menguntungkan atau strategis dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan Pendidikan maka cita-cita bangsa untuk mewujudkan sumber daya manusia yang handal, memiliki mutu dan daya saing dalam pembangunan akan terwujud baik secara fisik maupun nonfisik. Dalam kaitan pelaksanaan tugas yang diemban oleh guru sesuai dengan yang diamanatkan oleh undang-undang, guru menghadapi berbagai hambatan, persoalan, dan tantangan di lapangan. Tidak sedikit guru yang kurang mampu dalam merencanakan proses pembelajaran. Tidak sedikit pula jumlah guru yang kurang mampu dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga ini berakibat pada ketidakberhasilan siswa di sekolah. Solusi untuk mengatasi persoalan yang dihadapi oleh guru di lapangan adalah dengan melakukan kegiatan pemberdayaan pendidik atau guru. Pemberdayaan adalah proses di mana guru menjadi mampu terlibat, berbagi, dan mempengaruhi yang pada akhirnya akan memberi dampak positif terhadap guru.

Pendidikan di Indonesia menjadi topik terkini yang sering diperbincangkan dalam dunia pendidikan di abad 21, seperti mutu pendidikan yang selalu menjadi perbincangan utama. Seiring dengan arus globalisasi, kelajuan ilmu dan teknologi, memudahkan dunia luar mengamati dan membandingkan mutu pendidikan yang telah ada di berbagai negara. Hasil penelitian membuktikan bahwa negara kita masih tertinggal jauh, baik pendidikan formal maupun non formal. Sehingga sudah saatnya kita selalu meningkatkan mutu sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan negara lain terutama dalam dunia pendidikan. (Meyer & Norman, 2020).

Berdasarkan data statistik pendidikan (2020) kualitas pendidikan negara Indonesia jauh dibawah negara yang berada di kawasan ASEAN. Negara Indonesia berada di peringkat 10, di bawah negara Brunei, Malaysia dan Singapura. Standarisasi, efektifitas dan efisiensi pembelajaran di Indonesia masih rendah dari negara tersebut, seperti rendahnya kualitas sarana dan prasarana, kualitas guru, rendahnya prestasi siswa, kurangnya pemerataan pendidikan, biaya pendidikan yang cukup mahal serta rendahnya kesejahteraan guru (Agustin & Supriyanto, 2020).

Berdasarkan pengamatan penulis pada observasi awal bulan Agustus di KKG Kecamatan

Cibeureum Kota Sukabumi, sebagian guru masih belum memiliki kelayakan mengajar dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya pada proses pembelajaran, perencanaan pembelajaran yang disusun oleh sebagian guru dalam pengelolaan pembelajaran masih belum maksimal, perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang disusun oleh guru kurang mencerminkan efektivitas dalam proses pembelajaran. Guru harus memiliki tujuan (visi dan misi) mendidik yang jelas. Mereka tidak hanya asal mengajar untuk menggugurkan kewajibannya sebagai seorang guru. Guru efektif mengajar dan mendidik untuk tujuan tertentu dan memiliki arah tujuan pembelajaran. Visi dan misi utama seorang guru dalam mendidik adalah membangun masa depan bangsa dan negara melalui pendidikan.

Paparan di atas tentunya menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam kaitannya dengan kinerja mengajar guru di lapangan yang selama ini menjadi perhatian berbagai pihak, yang dalam kenyataannya belum berbanding lurus dengan apa yang diharapkan. Faktor supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru merupakan dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam lagi, kaitannya dengan kinerja mengajar guru. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul: "Peningkatan Efektivitas Kerja Guru melalui Penguatan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi". Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru dengan penguatan supervisi berbasis IT dan kontinuitas sehingga diperoleh keefektifan kerja guru sesuai dengan keprofesionalannya.

EFEKTIVITAS KERJA

Sinurat dkk mendefinisikan efektivitas menjadi melakukan sesuatu secara akurat, tepat waktu, objektif, sesuai tujuannya. (Raja & Sinurat, 2020) Pencapaian dari tujuan yang dalam organisasi dilakukan dengan kekefektifan dan keefesiensian sesuai dengan anggaran dan tujuan dimana terdapat proses bekerja di suatu lembaga yang menggunakan sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan memobilisasi manajemen yang diharapkan. Supervisi adalah satu alat dalam pengelolaan suatu lembaga (Bolotov et al., 2019).

Menurut Rahabav dkk, efektivitas kerja merupakan keadaan keberhasilan yang paripurna artinya efektivitas kerja itu sangat penting jika sesuai dengan ditetapkan, apabila output aktivitas semakin dekat target, makin besar efektivitasnya (Rahabav, 2016).

Sedangkan Barkowitz mengatakan bahwa efektivitas merupakan interaksi antara hasil dan peningkatan kontribusi dari hasil terhadap tujuan. Efektivitas menitikberatkan dalam output (results), acara, atau aktivitas yang dipercaya efektif apabila hasil yang didapatkan bisa memenuhi tujuan yang dibutuhkan ((Akhmad, 2022).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan atau organisasi, serta kemampuan untuk melaksanakan aktifitas-aktifitas yang telah ditetapkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal.

SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

Supervisi berdasarkan etimologi adalah “super dan visi berarti meninjau dan memperhitungkan dan menilai berdasarkan atasan apa yang dilakukan sang atasan pada hal aktivitas, kreativitas dan kinerja bawahan (Makhrus & Amalia, 2019).Supervisi adalah suatu proses yang adalah bagian berdasarkan proses pendidikan, layaknya proses sosial demokrasi yang fungsi utamanya merupakan kepemimpinan (Sholeha et al., 2023).

Mierza (2020) menyampaikan bahwa fungsi pengawasan secara umum sebagai berikut: 1)Fungsi pengawasan merupakan membimbing, mendorong, menyebutkan, membimbing, membantu menaikkan (Meriza, 2018) ,Fungsi pengawasan merupakan membantu sekolah dan sekaligus mewakili pemerintah pada usahanya mencapai tujuannya. 2)Fungsi pelengkapya merupakan buat membantu sekolah dan guru melakukan pekerjaan mereka menggunakan baik dan buat terlibat menggunakan rakyat buat menyesuaikan diri menggunakan kebutuhan rakyat dan mempromosikan kemajuan sosial (Mutya, 2020).

Abdullah beropini bahwa fungsi pengawasan mencakup fungsi pencarian, fungsi penilaian, fungsi koreksi dan fungsi pengembangan. Kepala sekolah wajib tahu dan menjalankan fungsi supervisi menggunakan baik dan sah lantaran pengawasan kepala sekolah sangat krusial buat menaikkan dan memperkuat kinerja guru (Najewan et al., 2020).

Rahabay dkk menyatakan bahwa “*Supervision is guide in the develop for developing of a better teaching learning situation*”. Supervisi adalah suatu proses pengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki situasi belajar mengajar yang sedang berjalan dalam rangka mencapai hasil belajar yang baik (Rahabay, 2016).

MOTIVASI BERPRESTASI

Motivasi merupakan keinginan bekerja semaksimal mungkin sesuai kemampuan dan keahliannya agar tercapai tujuan dari organisasi. Motivasi penting karena diperlukan agar berkolaborasi dengan semangat sehingga menghasilkan sesuatu sesuai dengan harapan. Perilaku seorang timbul karena pemenuhan kebutuhan dan tujuan dan kepuasannya. Stimulasi muncul berdasarkan pada datang dari luar dirinya ketika mengerjakan kegiatan. Kata asal motivasi berawal dari kata “motif” diartikan kekuatan yang menggerakkan secara aktif. Motif erat kaitannya dengan interaksi menggunakan mobilitas yang oleh seseorang untuk mencapai tujuannya. Motif dalam ilmu kejiwaan mengandung arti stimulan yang membangkitkan kekuatan dalam bertindak, memilih pada semua proses aktivitas dengan tujuan yang ingin dicapainya (Rybnicek et al., 2019).

Menurut Thompson pengertian dasar motivasi merupakan keadaan internal yang memiliki keinginan untuk berprestasi secara terarah. Sedangkan Mc. Donald mengemukakan bahwa motivasi merupakan perubahan energy pada diri seorang yang ditandai menggunakan keluarnya “feeling” dan didahului menggunakan tanggapan terhadap adanya tujuan. (Jaquays & Thompson, 2018).

Perubahan dalam diri individu diawali dengan motivasi dari individu tersebut. Berkembangnya keinginan akan ada pembaruan dalam kinerja “neuropsikological” yang terdapat dalam organisme karena menyangkut perubahan energi. Munculnya dari feeling atau perasaan, dan kesadaran seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan menggunakan perasaan yang mampu menentukan tingkah laku seseorang (Van Loon et al., 2018). Tujuan mendorong munculnya motivasi seseorang, ada hubungan timbal balik antara tujuan dan motivasi. Hadirnya dikarenakan adanya stimulan dari luar individu untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi dirinya.

Uraian di atas mendeskripsikan motivasi hadir karena kemauan dari dalam diri dengan cara interaksi sosial karena manusia memerlukan pengakuan eksistensi sehingga terus ikhtiar memenuhi impian dan harapan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei korelasional. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2), sedangkan

variabel terikat (Y), adalah Efektivitas Kerja Guru. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru dalam KKG Gugus 1 kecamatan Cibeureum Kota Sukabumi. Dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling* dan rumus *Slovin*, diperoleh sampel penelitian sebanyak 106 orang.

Data hasil penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial yang menggunakan analisis regresi-korelasi. Analisis data diawali dengan analisis persyaratan analisis, yaitu: uji normalitas galat taksir dan uji homogenitas varian, kemudian dilanjutkan dengan penetapan persamaan regresi, uji signifikansi persamaan regresi, linearitas regresi serta pengujian hipotesis dengan uji korelasi menggunakan tabel ANAVA. Hasil data di lapangan pun akan dikelompokkan per indikator sehingga dapat dibandingkan dan dianalisis dengan menggunakan metode SITOREM.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENGUJIAN PERSYARAT ANALISIS

Hubungan Antara Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y)

Dari hasil perhitungan analisis korelasi, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Efektivitas Kerja Guru, sebesar 0,565 dan nilai t_{hitung} sebesar 6,980 serta nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 1,980 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,35. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan positif antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Efektivitas Kerja Guru.

Dari hasil perhitungan analisis korelasi, diketahui nilai koefisien korelasi antara Motivasi Berprestasi dengan Motivasi Berprestasi, sebesar 0,595 dan nilai t_{hitung} sebesar 7,559 serta nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 1,980 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,35. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dengan Efektivitas Kerja Guru.

Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X₂) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y)

Dari hasil perhitungan analisis korelasi, diketahui nilai koefisien korelasi antara Motivasi Berprestasi dengan Motivasi Berprestasi, sebesar 0,595 dan nilai t_{hitung} sebesar 7,559 serta nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 1,980 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,35. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan positif

antara Motivasi Berprestasi dengan Efektivitas Kerja Guru.

Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Berprestasi (X₂) secara bersama-sama dengan Efektivitas Kerja Guru (Y)

Korelasi variabel Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Berprestasi (X₂) secara bersama-sama dengan Efektivitas Kerja Guru (Y) ditentukan oleh nilai koefisien determinasi ($R_{y1.2}^2$). Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Berprestasi (X₂) dapat mempengaruhi variabel Efektivitas Kerja Guru (Y). Berdasarkan hasil estimasi diperoleh nilai $R_{y1.2}^2$ sebesar 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa 68% variabel Efektivitas Kerja Guru (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Berprestasi (X₂). Resistensi hubungan diantara variabel Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Berprestasi (X₂) secara bersama-sama dengan variabel Efektivitas Kerja Guru (Y) ditentukan oleh koefisien korelasi $R_{y1.2}^2$ sebesar 0,680.

Pengujian hipotesis yang membuktikan terdapat hubungan positif variabel Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Berprestasi (X₂) secara bersama-sama dengan variabel Efektivitas Kerja Guru (Y) diperlukan uji signifikan koefisien korelasi dengan menggunakan uji F. tolak ukur pengujian signifikan koefisien yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Korelasi Parsial

Hasil uji korelasi parsial antara Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y) dan Motivasi Berprestasi (X₂) dikontrol oleh koefisien korelasi parsial (R_{y1}^2) = 0,333. Berdasarkan uji signifikansi, nilai tersebut sangat signifikan bahwa t_{hitung} 6,980 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 1,980 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,35. Hal ini berarti bahwa hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Berprestasi (X₂).

Hasil uji korelasi parsial antara Motivasi Berprestasi (X₂) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y) dan Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dikontrol oleh koefisien korelasi parsial (R_{y2}^1) = 0,111 Berdasarkan uji signifikansi, nilai tersebut tidak signifikan, bahwa t_{hitung} 7,559 lebih kecil dari t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 1,980 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 2,35. Hal ini berarti variabel Supervisi Kepala Sekolah (X₁) berpengaruh secara

signifikan terhadap hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_2) dan Efektivitas Kerja Guru (Y).

PEMBAHASAN

Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Efektivitas Kerja Guru

Kekuatan hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Efektivitas Kerja Guru dapat terlihat pada hasil uji korelasi dengan nilai koefisien sebesar 0,565. Keragaman yang ada pada Efektivitas Kerja Guru memiliki kaitan dengan Supervisi Kepala Sekolah, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,319 sehingga keragaman yang ada pada Efektivitas Kerja Guru dapat dijelaskan oleh Supervisi Kepala Sekolah dengan kontribusi sebesar 31,9%. Sedangkan 68,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Supervisi Kepala Sekolah.

Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_2) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y)

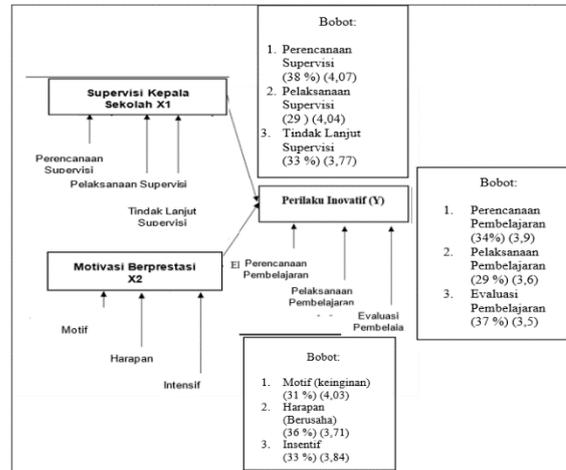
Kekuatan hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Efektivitas Kerja Guru tercermin pada nilai koefisien korelasi (R_{y_1}) sebesar 0,595. Begitu pula keragaman pada Efektivitas Kerja Guru yang terkait erat dengan Motivasi Berprestasi, yang tercermin pada nilai koefisien determinasinya ($R_{y_1}^2$) sebesar 0,355 menunjukkan variabel Motivasi Berprestasi memberikan kontribusi sebesar 35,5% terhadap kenaikan Efektivitas Kerja Guru, sedangkan 64,5% disumbangkan oleh faktor-faktor lainnya.

Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) secara bersama-sama dengan Efektivitas Kerja Guru (Y)

Kekuatan hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan Efektivitas Kerja Guru menghasilkan koefisien korelasi ($r_{y.12}$) sebesar 0,680. Begitu pula dengan keragaman pada Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan Efektivitas Kerja Guru, yang dicerminkan dengan nilai koefisien determinasinya ($R_{y.12}^2$) sebesar 0,462 menunjukkan variabel antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 46,2% terhadap keragaman pada Efektivitas Kerja Guru, dan untuk 53,8% lainnya disumbangkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

Selain itu seberapa besar kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta untuk mendapatkan solusi optimal dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar konstelasi penelitian dan statistic berdasarkan analisis *Scientific Identification Theory To Conduct Operation Research In*

Education Management (SITOREM). Teori pengenalan ilmiah untuk riset operasi di bidang manajemen pendidikan untuk menentukan penurunan saran atau rekomendasi hasil penelitian (Hardhienata, 2017) seperti yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1 Rekapitulasi Hasil Analisis SITOREM

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Efektivitas Kerja Guru dengan kekuatan hubungan $R_{y_1} = 0,565$ dan terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Berprestasi dengan Efektivitas Kerja Guru, dengan kekuatan hubungan $R_{y_2} = 0,595$. Hal ini mencerminkan bahwa, untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Guru guru dilakukan upaya dengan cara meningkatkan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi .

Hasil analisis SITOREM menunjukkan bahwa komponen Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Efektivitas Kerja Guru ditemukan 6 indikator untuk dilakukan perbaikan yaitu: 1. Evaluasi Pembelajaran; 2. Perencanaan Pembelajaran; 3. Pelaksanaan Pembelajaran; 4. Insentif; 5. Motivasi (keinginan); 6. Pelaksanaan Supervisi.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmad, F. A. P. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI SD di Kecamatan Tambun Selatan. *PARAMETER*, 7(1), 26–40.

- Bolotov, V., Motova, G., & Navodnov, V. (2019). The monitoring of monitoring: What's wrong with the Ministry's new approach to supervision of effectiveness of higher education institutions' performance? *Университетское Управление: Практика и Анализ*, 23(3), 5–13.
- Hardhienata, S. (2017). *The development of scientific identification theory to conduct operation research in education management*. 166(1), 012007.
- Jaquays, B., & Thompson, D. (2018). Motivation McClelland's Needs Theory. *BUS610: Organizational Behavior*.
- Makhrus, A., & Amalia, R. (2019). Manajemen guru sebagai upaya pencapaian visi-misi sekolah (studi di sekolah menengah atas persatuan guru islam Indonesia 1 kota Bandung). *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–9.
- Meriza, I. (2018). Pengawasan (Controlling) Dalam Institusi Pendidikan. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 37–46.
- Mutya, D. (2020). *Konsep Dasar, Prinsip, Dan Peranan Supervisi Pendidikan*.
- Najewan, N., Asrul, A., Safitri, A., & Bakar, A. (2020). Kepala Sekolah dan Kinerja Pegawai Tata Usaha. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran (JPP)*, 1(1), 8–18.
- Rahabav, P. (2016). The Effectiveness of Academic Supervision for Teachers. *Journal of Education and Practice*, 7(9), 47–55.
- Raja, T. H. L., & Sinurat, R. (2020). The role of work effectiveness in mediating organization communication and work discipline toward employee retention in industrial area. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(6), 1–7.
- Rybnicek, R., Bergner, S., & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: A neuroscientific study on McClelland's need theory. *Review of Managerial Science*, 13, 443–482.
- Sholeha, D., Lubis, N. M., Rifa'i, A., Ayundari, N. F., Sumayyah, L., & Nasution, I. (2023). Peran Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Pustaka: Jurnal Bahasa Dan Pendidikan*, 3(2), 29–38.
- Van Loon, N., Kjeldsen, A. M., Andersen, L. B., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2018). Only when the societal impact potential is high? A panel study of the relationship between public service motivation and perceived performance. *Review of Public Personnel Administration*, 38(2), 139–166.