



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgia.v1i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMPN 18 Kota Bandung)

Wida Widya Kusumah<sup>1</sup>, Nandan Limakrisna<sup>2</sup>, Annisa Fitri Angraeni<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [annisafitrianggraeni@gmail.com](mailto:annisafitrianggraeni@gmail.com)

Corresponding Author: [annisafitrianggraeni@gmail.com](mailto:annisafitrianggraeni@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract:** *The purpose of this study was to describe leadership style, supervision and teacher performance and to test the magnitude of the influence of leadership style and supervision on teacher performance, both simultaneously and separately. The method used is descriptive survey method and explanatory survey. The type of investigation in this study is causality. The unit of analysis is teachers at SMPN 18 Bandung City with a sample of 44 people. The time horizon in this study is cross-sectional and the analysis method used is frequency distribution and path analysis. Based on the results of the study and discussion, it can be seen that the Leadership Style in the SMPN 18 Bandung City environment is good, teacher supervision in the SMPN 18 Bandung City environment is good, teachers at SMPN 18 Bandung City have high performance. Leadership style and supervision simultaneously affect teacher performance in the SMPN 18 Bandung City environment. However, partially, Leadership Style is more dominant in influencing teacher performance than supervision.*

**Keywords:** *Leadership Style, Supervision, Performance.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, supervisi dan kinerja guru serta menguji besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun terpisah. Metode yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan survei eksplanatif. Jenis investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas. Unit analisis adalah guru di SMPN 18 Kota Bandung dengan sampel sebanyak 44 orang. Horizon waktu dalam penelitian ini adalah cross sectional dan metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan di lingkungan SMPN 18 Kota Bandung baik, supervisi guru di lingkungan SMPN 18 Kota Bandung baik, guru di SMPN 18 Kota Bandung memiliki kinerja tinggi. Gaya kepemimpinan dan supervisi secara simultan memengaruhi kinerja guru di lingkungan SMPN 18 Kota Bandung. Namun, secara parsial, Gaya Kepemimpinan lebih dominan memengaruhi kinerja guru daripada supervisi.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Supervisi, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang semakin cepat dan tidak menentu, serta pemberlakuan globalisasi APEC (Asean Free Trade Area) dan pemberlakuan otonomi daerah, menuntut Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat untuk berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang siap pakai. Peningkatan sumber daya manusia yang paling efektif adalah melalui pendidikan menengah formal yang berorientasi pada kebutuhan kerja (link and match),

Pendidikan menengah formal yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi praktis dan relatif sesuai dengan kebutuhan kerja yaitu Sekolah Dasar (SD) (media.diknas.go.id, 2014).

Pendidikan dasar merupakan bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan seseorang agar lebih mampu melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, yaitu sekolah menengah pertama.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II Pasal 3 menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Guru merupakan ujung tombak proses pembelajaran di sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Alasan tersebut menegaskan perlunya peningkatan dan pengembangan kualitas guru sesuai dengan kebutuhan saat ini dan masa mendatang. Hal ini menunjukkan betapa guru memiliki peran penting dalam keberhasilan pendidikan. Guru merupakan salah satu tenaga kependidikan yang memiliki peran sebagai faktor penentu keberhasilan mutu pendidikan di samping tenaga kependidikan lainnya. Guru merupakan personil sekolah yang bersentuhan langsung dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang pada akhirnya akan menghasilkan kelulusan yang diharapkan.

Upaya peningkatan kinerja guru biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, memberikan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk pengembangan karir, peningkatan kemampuan dan upaya lain yang relevan.

Guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya dalam rangka pengembangan pendidikan. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Mutu pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari proses dan hasil. Proses pendidikan dikatakan bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri (Feiby Ismail, 2008:1 dalam <http://rosachemist88.blog.ums.ac.id/2010/04/24/>) dan keberhasilan suatu pendidikan berkaitan dengan bagaimana mencapai keberhasilan dalam proses pembelajaran.

Fenomena yang terjadi di lapangan adalah guru yang mengajar masih terkesan hanya melaksanakan kewajibannya saja. Mereka tidak menerapkan strategi dan metode yang tepat dalam mengajar. Bagi mereka, yang penting adalah bagaimana sebuah pembelajaran dapat berlangsung.

Hartono Kasmadi (2003:24) menyatakan bahwa pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dimana guru masih sangat dominan perannya, guru lebih banyak menggunakan metode ceramah (metode bercerita) dan kurang membantu mengembangkan aktivitas siswa. Akibat yang timbul bagi siswa adalah siswa belajar hanya sekedar memenuhi kewajiban, masuk kelas tanpa persiapan, tidak mengerjakan tugas yang diberikan guru, takut menghadapi mata pelajaran tertentu, membenci guru karena tidak suka dengan gaya mengajarnya, merasa terpinggirkan karena pendapatnya tidak dihargai, merasa dikekang, membolos, siswa merasa haknya terkekang, terkekang sehingga berdampak pada motivasi belajar yang hilang, suasana belajar menjadi monoton dan akhirnya kualitasnya menjadi diragukan.

Upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan suasana, proses dan materi pembelajaran yang dapat menggugah, mendorong dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi kebjajikan yang ada dalam dirinya dan merealisasikannya dalam kebiasaan-kebiasaan yang baik (kebiasaan berpikir, bersikap dan bertindak).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dominan dalam menunjang kinerja guru. Dalam lingkup sekolah, pemimpin disebut dengan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pilar komando utama dalam menjalankan organisasi sekolah. Apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak sesuai dengan harapan masing-masing guru, maka akan terjadi penurunan kinerja yang cukup signifikan dalam berbagai aspek.

Menurut Rivai (2004), gaya kepemimpinan adalah pola keseluruhan tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

Pendidikan sebagai suatu sistem dapat dipahami dari perspektif input, proses dan output. Pengertian input meliputi kualitas peserta didik, kualitas guru dan kualitas kurikulum. Dalam arti luas input juga meliputi tujuan, nilai ilmu pengetahuan dan uang (pendanaan). Proses meliputi pengajaran dan pembelajaran, penerapan teknologi, interaksi antara guru dan peserta didik, interaksi antara guru dan peserta didik dengan tenaga sekolah lainnya seperti konselor, tenaga administrasi, tenaga medis sekolah, pustakawan, laboran dan sebagainya. Output lembaga pendidikan berupa lulusan dengan kemampuan yang dikuasai sebagai buah dari kegiatan belajar (Owen dan Gagne dalam Hadis, 2010: 70).

Selain jasa supervisi kepala sekolah yang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap profesionalisme dan kinerja guru, baik secara individu maupun kolektif, jasa supervisi kepala sekolah juga memberikan pengaruh dalam peningkatan mutu proses pembelajaran dan mutu hasil belajar di kelas. Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa jasa supervisi pengajaran yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai pengelola organisasi sekolah dan sebagai supervisor terhadap guru dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru di sekolah (Wahjosumidjo dalam Hadis, 2010: 64).

Sistem pendidikan tingkat sekolah di dalam kelas mempunyai tiga komponen utama yang menyusun sistem pendidikan, yaitu komponen input, proses dan output (Hamalik dalam Hadis, 2010: 72). Perlu diusahakan agar proses pendidikan yang terjadi di dalam kelas menghasilkan produk berupa peserta didik yang sesuai dengan spesifikasi dan kebutuhan masyarakat serta dunia kerja (Sallis dalam Hadis, 2010: 72), yaitu: (1) pengendalian mutu dan (2) penjaminan mutu. Kedua langkah tersebut merupakan ruh dari manajemen mutu terpadu. Hakikat dari manajemen mutu terpadu adalah perubahan budaya dan perbaikan berkelanjutan serta pemenuhan kebutuhan pelanggan sebagai prioritas utama.

Upaya peningkatan mutu pendidikan melalui kegiatan pengendalian dan penjaminan mutu melibatkan peran layanan supervisi kepala sekolah dalam mengendalikan dan menjamin mutu pembelajaran dan pendidikan pada jenjang kelas sangat besar. Melalui layanan supervisi dari kepala sekolah, profesionalisme dan kinerja guru dapat ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran di kelas (Hadis, 2010: 76).

Melalui layanan supervisi, guru diharapkan dapat melaksanakan pengendalian dan penjaminan mutu agar tidak terjadi kesalahan dalam mengajar siswa di kelas dan melaksanakan pembelajaran yang benar dari awal sampai akhir. Oleh karena itu, guru di sekolah harus melaksanakan siklus pembelajaran yang benar sebagai wujud peningkatan mutu secara terus-menerus (*continuous improvement*).

Siklus pembelajaran merupakan perbaikan yang berkelanjutan, yang dimulai dari perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, kemudian evaluasi proses dan hasil pembelajaran di kelas dan seterusnya, sehingga siklus pembelajaran di kelas berlangsung terus menerus melalui perbaikan yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa masalah mutu pembelajaran menyangkut masalah yang sangat hakiki, yaitu mutu pengajaran yang dilaksanakan oleh guru harus mendapat supervisi dan bimbingan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Masalah ini erat kaitannya dengan supervisi yang profesional untuk meningkatkan pembelajaran. Guru yang belum mendapat pembinaan secara optimal, menyebabkan mutu pendidikan menjadi rendah.

## **METODE**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Gaya Supervisi. Sedangkan objek penelitian yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Guru, elemen ini diteliti untuk mengetahui lebih mendalam tentang Kinerja Guru.

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik variabel. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya bertujuan untuk menganalisis kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Mengingat sifat penelitian ini bersifat deskriptif dan analisisnya dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan metode survei eksplanatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausalitas, yaitu jenis penelitian yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara variabel bebas dalam hal ini Gaya Kepemimpinan dan Supervisi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Unit analisis penelitian ini adalah individu guru. Dilihat dari horizon waktunya, penelitian ini bersifat *cross sectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (*responden sampel*) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat sebagian populasi mengenai objek yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penerapan gaya kepemimpinan oleh kepala sekolah di SMPN 18 Kota Bandung. Robbins (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain tersebut mungkin tidak disukai. Sementara itu, Yukl (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar mengerti dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas tersebut dilaksanakan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Guru di SMPN 18 Kota Bandung merasa ragu dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, dalam artian kondisi kerja saat ini terasa kurang nyaman dan mereka kurang menyukai kepribadian dan gaya yang ditunjukkan oleh kepala sekolah. Hal ini diharapkan tidak akan mempengaruhi pekerjaan/pengajaran dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sebagai guru.

Pengawasan di Lingkungan SMPN 18 Kota Bandung. Pengawasan merupakan suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar kinerja dalam perencanaan guna merancang sistem umpan balik informasi, membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan apakah telah terjadi penyimpangan, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya Perusahaan atau pemerintah telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan atau pemerintah. Dari pendapat-pendapat yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan hal yang penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan, perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Supervisi terhadap guru di lingkungan SMPN 18 Kota Bandung sudah baik, dalam artian pelaksanaan supervisi dapat berjalan sesuai dengan rencana dan menjamin tercapainya tujuan organisasi, akan tetapi ada hal yang harus diperhatikan guru agar dapat meningkatkan supervisi

yaitu ketidaktepatan informasi dalam melaksanakan supervisi dan ketidaktepatan dalam menentukan kriteria supervisi.

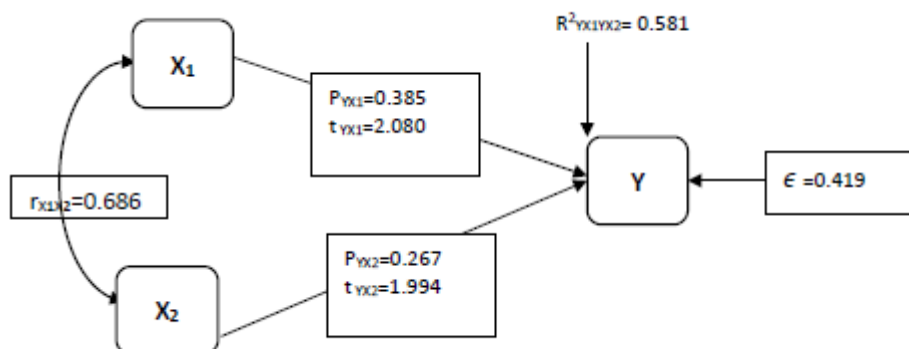
Kinerja guru di SMPN 18 Kota Bandung. Gambaran kinerja guru tercermin dari hasil jawaban responden yang diukur melalui empat aspek. Setiap aspek memiliki beberapa indikator dan setiap indikator memiliki beberapa pernyataan yang akan dinilai oleh responden berupa jawaban pernyataan terkait keempat aspek penilaian kinerja guru. Indikator untuk aspek kinerja guru terdiri dari: kualitas, kemampuan, inisiatif dan komunikasi.

Kinerja guru di SMPN 18 Kota Bandung dinilai sudah memiliki kinerja yang tinggi, namun masih ada beberapa guru yang dinilai kinerjanya masih rendah yaitu ilmu pengetahuan yang dimiliki guru kurang diutamakan, tidak ada ide yang mengemukakan, dan kurangnya kerjasama dengan orang lain.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi terhadap kinerja guru di lingkungan SMPN 18 Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial. Pengaruh X1 dan X2 secara keseluruhan terhadap pengaruh Y, dan sisanya sebesar 0,419 atau 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y) yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS release 12 for Windows, dengan demikian sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan harga t hitung yang jatuh pada daerah H0 ditolak, artinya koefisien jalur signifikan, sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konseptual dapat dijelaskan bahwa semua aspek Gaya Kepemimpinan dan aspek Supervisi berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Dari uji korelasi antar variabel



Gambar 1. Diagram hubungan kausalitas antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Supervisi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru yang bekerja yaitu sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu budaya organisasi, iklim kerja, lingkungan kerja, pelatihan, sikap kerja dan kompensasi yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Akan tetapi jika dilihat secara parsial, gaya kepemimpinan lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru dibandingkan dengan supervisi. Hal ini dapat dipahami karena setiap indikator gaya kepemimpinan dan supervisi digunakan sebagai aspek pengukuran kinerja.

Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru secara langsung sebesar 24,81% dengan koefisien t hitung sebesar 2.080, sedangkan untuk nilai t tabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1,96$ , karena nilai t hitung > nilai t tabel, dan secara tidak langsung melalui variabel pengawasan sebesar 10,19%. Sedangkan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 35%, dimana semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan akan meningkatkan kinerja guru. Uraian tersebut sekaligus telah menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan artinya gaya kepemimpinan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dalam melaksanakan pekerjaan atau merupakan suatu proses pencapaian hasil kerja guru yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi, dimana semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja guru akan meningkat.

Sumbangan langsung supervisi terhadap kinerja sebesar 14,09% dengan koefisien  $t$  hitung sebesar 1,994, sedangkan untuk nilai  $t$  tabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1,96$ , karena nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel, dan secara tidak langsung melalui variabel gaya kepemimpinan sebesar 10,19%. Sementara itu, sumbangan supervisi terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 25%, dimana kondisi ini menunjukkan bahwa variabel supervisi mempunyai pengaruh yang cukup erat terhadap pencapaian kinerja guru. Maka semakin baik supervisi dalam melaksanakan tugasnya akan memberikan korelasi positif dalam meningkatkan kinerjanya. Uraian tersebut secara parsial menjawab hipotesis penelitian ini, bahwa supervisi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya apabila supervisi semakin baik maka kinerja guru juga akan meningkat.

Secara keseluruhan guru di SMPN 18 Kota Bandung mempunyai kinerja yang tinggi, hal ini harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi, karena kinerja guru sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dan supervisi, oleh karena itu besar kecilnya kinerja guru secara individu maupun kelompok tergantung pada efisiensi dan efektifitas gaya kepemimpinan, serta supervisi yang baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi terhadap kinerja guru (studi di lingkungan SMPN 18 Kota Bandung), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di lingkungan SMPN 18 Kota Bandung sudah tepat, dalam artian pembinaan yang diberikan kepada sekolah sudah tepat, hal ini peran kepala sekolah dalam mengembangkan kurikulum, menyelenggarakan pengajaran, menyiapkan tenaga kependidikan, menyiapkan sarana prasarana belajar, menyiapkan bahan ajar, menyelenggarakan pelatihan guru, mengembangkan anggota tenaga kependidikan, mengkoordinasikan layanan kepada peserta didik, membina hubungan dengan masyarakat, dan mengawasi pengajaran, akan tetapi ada beberapa unsur/indikator yang dinilai kurang yaitu Kepala Sekolah tidak memberikan pembinaan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru.
2. Supervisi terhadap guru di lingkungan SMPN 18 Kota Bandung sudah baik, dalam artian pelaksanaan supervisi guru dapat berjalan dan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) Supervisi, meskipun demikian ada hal yang harus diperhatikan guru agar dapat meningkatkan supervisi yaitu ketidaktepatan informasi dalam melaksanakan supervisi dan ketidaktepatan dalam menentukan kriteria supervisi.
3. Kinerja guru di SMPN 18 Kota Bandung dinilai sudah memiliki kinerja yang tinggi, namun masih ada beberapa guru yang dinilai kinerjanya masih rendah yaitu ilmu pengetahuan yang dimiliki guru kurang diutamakan, tidak ada ide yang mengemukakan, dan kurangnya kerjasama dengan orang lain.
4. Gaya kepemimpinan dan supervisi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan SMPN 18 Kota Bandung. Namun secara parsial, Gaya Kepemimpinan lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru dibandingkan dengan supervisi. Dan secara parsial, pengaruh Gaya Kepemimpinan dan supervisi terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:
  - a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga apabila Gaya Kepemimpinan berjalan dengan baik maka kinerja guru juga akan meningkat.

- b. Supervisi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga apabila supervisi berjalan dengan baik maka kinerja guru juga akan meningkat.

## REFERENSI

- Engkoswara. 2010. Dasar-dasar Administrasi Pendidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Winataputra, Udin S. 2008. Minat dan Teori Belajar. UT
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Bafadal, Ibrahim. 2003. Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, Dari Sentralisasi ke Desentralisasi. Jakarta: Bumi Literasi
- Rohiat. 2009. Manajemen Sekolah, Dasar Teori dan Praktek. Bandung : PT Refika Aditama
- Umar, Husein. 2008. Metode Penelitian Tesis dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Supardi. 2012. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kusnendi. 2008. Structural Equation Models. Bandung: Alfabeta
- Ghazali, Imam. 2007. Analisis Multivariat Dengan Menggunakan Program SPSS. Semarang : BPP Undip
- Mulyasa, Enco. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasinya. Bandung: Rodaskarya Youth
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John H. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Ohio: South-Western
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. Cara Menggunakan dan Menafsirkan Analisis Jalur. Bandung: Abjad
- Soekamto, Toeti dan Udin Saripudin Winataputra. 2000. Teori Pembelajaran dan Model Pembelajaran. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Dirjen Pendidikan Tinggi
- Toha. 2000. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Penerapannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2002. Tips Meningkatkan Produktivitas Kerja : PT Rineka Cipta.
- Ayo, Gary. 2001. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: Indeks
- Sovietia Desianty. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Vol 2 No 1. H 69-84
- Veithzal. Rivai. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Danim, Sudarwan. 2002. Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Pencetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia
- Stoner, dkk. 2000. Manajemen. Jilid I. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer
- Ogbonna, E., Harris, LC 2001. Gaya Kepemimpinan dan Orientasi Pasar: Sebuah Studi Empiris. Jurnal Pemasaran. 35. 5/6
- Saydam, Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Djembatan
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perusahaan. Percetakan Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Siagian, Sondang. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta: Grup Media Kencana Prenada
- Hasibuan, SP Malayu. Dasar Manajemen, Pengertian dan Permasalahannya. Jakarta: Bumi Literasi
- Alex Nitisemito. 1996. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Kudus: Ghalia Indonesia.

- Chaplin, JP 2001. Kamus Psikologi. (Terjemahan: Kartono, K). Bandung : CV. Jaya Perintis.
- Davis, Keith. 2002. Perilaku Manusia di Tempat Kerja, edisi ke-8. Singapura: McGraw-Hill, Inc.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta : PT. Indeks.
- Djalaluddin, 2002. Psikologi Agama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Gibson, JL dan Ivancevich, John M. 1994. Organisasi, Struktur dan Manajemen. (Terjemahan: Djoerban Wahid, SH). Jakarta: Erlangga.
- Hani Handoko. 2003. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hadi Suyono, 2007. Kecerdasan Sosial. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Herujito, Yayat M. Dasar-Dasar Manajemen. 2001. Jakarta: Grasindo
- Ibnu Widiyanto. 2008. Petunjuk Metodologi Penelitian. SEMARANG: CV. Dikalia.
- Ribs Manuati Dewi. 2002. Paper. Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?. Bali: Universitas Udayana.
- Imam Ghozali. 2001. Ekonometrika: Teori dan Aplikasi dengan SPSS.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert dan Michael T. Matteson. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi ke-7. Jakarta: Erlangga.
- Jalaluddin Rakhmad. 1999. Psikologi Komunikasi. Jakarta. Jansen Sinamo. 2005. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: PT. Semangat Mahardika.
- Liliweri Alo. 1997. Komunikasi Antarpribadi. Jakarta: PT. Indeks.
- Manullang, Marihot AMH. 1990. Manajemen Personalialia. Percetakan Ketiga. Yogyakarta: Pers Universitas Gadjah Mada.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Mochtar Lubis. 1999. Manusia Indonesia. Jakarta.
- Nurhadi Subroto. 2005. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang. Surakarta Skripsi: Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Nur Ahid, 2010. Pendidikan Keluarga dalam Perspektif Islam. Yogyakarta: Perpustakaan Mahasiswa
- Onong, Uchjana Effendy. (2001 – 2003). Ilmu Pengetahuan, Teori dan Filsafat Komunikasi. Jakarta: Erlangga.
- Ovi Setya Prabowo. 2008. Analisis Pengaruh Hubungan Manusiawi, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai Kantor Pendapatan Daerah di Pati. Surakarta Skripsi: Manajemen UMS.
- Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUD Dr. Karyadi, Semarang. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.2, No.2, Juli, hlm.181-198.
- Reksohadiprojo dan Hani Handoko. 1997. Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Rivai, Vethzal. 2004. Penilaian Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Robbins, Stephen. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi ke-7: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Hakim. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. 1991. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Slamet Santoso, 2010. Teori Psikologi Sosial. Bandung: Refika Aditama
- Soeprihanto, John. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai. Percetakan Kelima. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Sunyoto Munandar Ashar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Suprpto, Tommy. Pengantar Teori Komunikasi dan Manajemen. 2009. Yogyakarta: MedPress



Toto Tasmara. 2002. Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Pres.

Zakiah Darajat, 1996. Ilmu Pendidikan Islam, cet. AKU AKU AKU. Jakarta: Bumi Aksara