ANALISIS FUNGSI SUPERVISI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA BAWAHAN PADA TK AL-AZAR YAYASAN ASKURIA KOTA TANJUNGPINANG

Oleh
Muhammad Mu'azamsyah[1], Anti Pratiwi[2], Abdul Basyid[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
Email: [1]muhd.muazam@gmail.com, [2]antipratiwi102@gmail.com, [3]dulbasyid@yahoo.com

Article History:
Received: 21-06-2023
Revised: 29-06-2023
Accepted: 24-07-2023

Keywords:
Supervisi, Pimpinan, Kinerja, Pengawasan, Perencanaan

Abstract: *Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui fungsi supervisi pimpinan dalam meningkatkan kinerja bawahan pada TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil wawancara kepada informan penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang yang berjumlah 6 orang. Teknik pengolahan data yang dilakukan yaitu reduksi data. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji keabsahan data dengan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menyampaikan hasil evaluasi tentang kinerja karyawan pada TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang, kepala sekolah mengadakan rapat. Pada saat rapat atau agenda pertemuan bulanan, kepala sekolah juga mengingatkan kembali setiap karyawan tentang tujuan organisasi yang hendak dicapai dan program kerja yang akan dilaksanakan dalam waktu dekat. Untuk petugas kebersihan, penyampaian evaluasi dilakukan secara langsung kepada karyawan yang bersangkutan tentang kebersihan TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan dimensi kepemimpinan, hubungan kerja, pembinaan proses, administrasi personal dan evaluasi maka dapat disimpulkan bahwa fungsi supervisi pimpinan dalam meningkatkan kinerja bawahan pada TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang sudah baik.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah elemen penting dalam berbagai aspek kehidupan organisasi. Hampir setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi pasti melibatkan peran serta sumber daya manusia di dalamnya. Hal ini dikarenakan manusia merupakan elemen penggerak yang ada di dalam sebuah organisasi. Apabila manusia yang ada di dalam organisasi dikelola dengan baik, maka akan memberikan kesuksesan bagi organisasi itu sendiri. Begitu pula sebaliknya,apabila manusia yang ada di dalam organisasi tidak dikelola dengan baik,maka akan memberikan dampak yangburuk bagi organisasi.

Menurut Murti & Srimulyani, (2013) kinerja atau *performance* yaitu sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Dari pengertian tersebut maka dapat dipahami bahwa kinerja adalah gambaran tentang pencapaian dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Fenomena permasalahan terkait fungsi supervisi oleh pimpinan kepada bawahan yang terjadi pada TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti kepada salah seorang tenaga kependidikan yaitu kurangnya pengarahan dari kepala sekolah tentang proses belajar mengajar yang akan dilakukan pada masa transisi pasca-pandemi. Kemudian, kepala sekolah juga tidak pernah membantu memecahkan masalah guru yang mengalami kendala tentang proses belajar mengajar seperti kendala dalam teknologi informasi dan komunikasi, serta kendala teknis lainnya. Pimpinan juga kurang menciptakan hubungan antar pribadi. Kemudian tenaga kependidikan seperti operator dapodik, tata usaha, dan penjaga sekolah juga tidak pernah merasa adanya penilaian hasil kerja yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengontrol kinerja mereka.

Sebagai data pelengkap, jumlah pegawai yang ada pada TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang yaitu:

Tabel 1.

Sumber Daya Manusia TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala TK	1 Orang
2	Operator DAPODIK	1 Orang
3	Guru TK	2 Orang
4	Kebersihan	1 Orang
5	Keamanan	1 Orang
Total		**6 Orang**

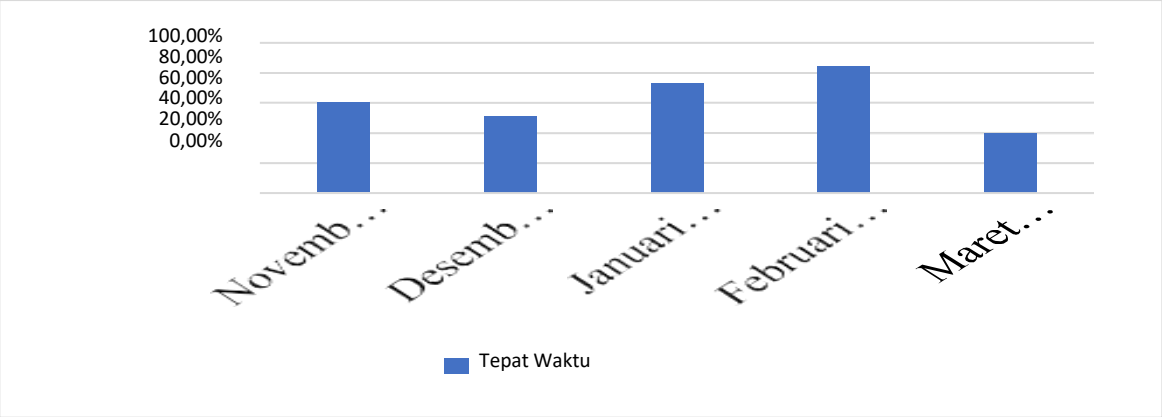
Sumber: *TK Al-Azar Yayasan Askuria Tanjungpinang(2021).*

Berdasarkan tabel 1 sumber daya manusia TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah SDM yang ada yaitu 6 orang yang bertugas pada masing-masing jabatan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dan perlu diawasi oleh Kepala TK selaku pimpinan.

Menurut pendapat Sarjana, (2017) apabila fungsi supervisi oleh pimpinan ini diabaikan, maka akan membawa permasalahan-permasalahan terkait kinerja bawahan. Bawahan akan merasakan ketidakhadiran seorang pemimpin dalam mengawasi pekerjaannya, sehingga bawahan akan bekerja hanya sebatas kemampuannya saja dan apabila bawahan mengalami kendala, maka akan menghambat pekerjannya.

Kemudian untuk melihat kinerja kehadiran karyawan, berikut kami sajikan data kinerja yang dilihat dari jumlah ketepatan waktu setiap bulannya:

Gambar 1.
Ketepatan Waktu Kerja Karyawan TK Al Azar Yayasan Askuria
November 2021 – Maret2022



Sumber: *Data Sekunder Penelitian(2022).*

Berdasarkan gambar 1 ketepatanwaktu kerja karyawan TK Al Azar Yayasan Askuria November 2021 – Maret 2022 di atas maka dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu 5 (lima) bulan terakhir, ketepatan waktu yang paling rendah justru pada bulan Maret 2022. Kemudian ketepatan waktu tertinggi yaitu bulan Februari 2022 hingga mencapai 84% dari seluruh karyawan. Namun, fenomena yang dapat dilihat adalah belum pernah dalam 5 (lima) bulan terakhir seluruh karyawan tepat waktu dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerjakaryawan yang dilihat dari waktu kerjanya masih belum baik.

Penelitian tentang fungsi supervisi oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja bawahan telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Jumriati, 2017) dengan judul "Analisis Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Pada SMK Negeri Di Kabupaten Gowa". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis supervisi kepala sekolah pada SMK Negeri di Kabupaten Gowa berada pada kategori rendah, dan kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan pada SMK Negeri di Kabupaten Gowa berada pada kategori sedang. Rendahnya fungsi supervisi oleh pimpinan pada SMK Negeri di Kabupaten Gowa menyebabkan kinerja bawahannya menjadi tidak optimal dan terkesan biasa-biasa saja. Berdasarkan fenomena dan beberapa penelitian terdahulu di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Analisis Fungsi Supervisi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Bawahan Pada TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil wawancara kepada informan penelitian. Populasidalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan TK Al-Azar YayasanAskuria Kota Tanjungpinang yang berjumlah 6 orang. Teknik pengolahan data yang dilakukan yaitu reduksi data. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji keabsahan data dengan triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah TK Al Azar

Taman Kanak-Kanak (TK) Al- Azar Yayasan Askuria ini didirikan oleh H. Zarkodi, TK ini awalnya didirikan pada tahun 2013. Pada awal pendirian TK ini hanya memiliki murid sebanyak 7 (tujuh) orang. TK ini dirintis dari awal tanpa memiliki fasilitas apa-apa pada awal pendiriannya.

Pada tahun 2017, sekolah mendapatkan bantuan jungkat jungkit dan juga beberapa fasilitas lainnya dari Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang. Pada awal pendirian TK Al-Azar Yayasan Askuria tidak dipimpin oleh Kepala Sekolah, namun langsung dipimpin oleh kepala yayasan. Namun pada tahun 2014, sekolah sudah memisahkan antara kepemimpinanTK dan juga kepemimpinan yayasan

Pembahasan

Fungsi Supervisi Dalam Meningkatkan Kinerja

Menurut Jasmani (2013) secara etimologis, istilah supervisi diambil dari perkataan bahasa Inggris yaitu *supervision* yang artinya pengawasan. Orang yang melakukan supervisi disebut *supervisor*. Menurut Jasmani (2013) supervisi yaitu program berencana untuk memperbaiki keterampilan dan kerjasama.

Menurut Jasmani (2013) tujuan umum supervisi yaitu memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada pegawai agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melakasanakan proses pekerjaan. Selanjutnya, apabila kualitas kinerja pegawai meningkat, demikian pula mutu pekerjaannya.

Dalam mengukur fungsi supervisi pimpinan untuk meningkatkan kinerja bawahan pada TK Al AzarYayasan Askuria Kota Tanjungpinang, peneliti menggunakan indikator dari Sumarwan, (2012) yaitu kepemimpinan, hubungan kerja, pembinaan proses, administrasi personal, dan evaluasi.

Kepemimpinan Kepala SekolahTK Al Azar Yayasan AskuriaKota Tanjungpinang Dalam Menjalankan Fungsi Supervisi

Dalam bidang kepemimpinan, fungsi supervisi adalah untuk menyusun rencana dan aturan bersama, memberikan bantuan kepada anggpta kelompok dalam menghadapi dan memecahkan berbagai macam persoalan (Sumarwan, 2012). Kepemimpinan kepala sekolah TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang dalam menjalankan fungsi supervisi dapat dilihat saat informan yang merupakan kepala sekolah diajukan pertanyaan "Apa yang Anda lakukan sebagai pimpinan dalam menjalankan fungsi supervisi atau pengawasan?" informan SP, Kepala Sekolah TK Al Azar Yayasan Askuria KotaTanjungpinang menjawab:

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepala sekolah mengaku selalu melakukan fungsi supervisi atau pengawasan kepada operator, guru, dan petugas yang ada di TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang. Supervisi atau pengawasan yang dilakukan terkait pekerjaan, perangkat ajar, dan juga pengawasan secara langsung. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa setiap aturan dan tata tertib yang ada di TK Al-Azar Yayasan

Askuria Kota Tanjungpinang telah di susun dari awal pendirian sekolah dan pada saat itu melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada. Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa kepala sekolah sering membantu operator, guru, dan

petugas yang ada di TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang apabila menghadapi permasalahan dalampekerjaannya.

Hubungan Kerja Antara Pimpinan dan Bawahan Dalam Menjalankan Fungsi Supervisi

Dalam bidang hubungan kerja, fungsi supervisi adalah untuk memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan-kesalahan yang dialami untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya, dan membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok seperti hal kemalasan, merasa rendah dili, acuh tak acuh, pesimistis, dan sebagainya. (Sumarwan, 2012). Hubungan kerja kepala sekolah TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang dalam menjalankan fungsi supervisi dapat dilihat saat informan yang merupakan kepala sekolah diajukan pertanyaan "Bagaimana cara pimpinan memandang kesalahan yang anda lakukan dalam pekerjaan?" informan SS, Operator DAPODIK TK Al Azar Yayasan Askuria KotaTanjungpinang menjawab:

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepala sekolah mengaku bahwa seluruh karyawan yang ada di TK Al-Azar Yayasan Askruija Kota Tanjungpinang sudah pernah disupervisi atau diawasi. Apabila dalam mengawasi karyawan ditemukan adanya suatu kesalahan yang dilakukannya dalam bekerja, maka pimpinan akan memanggil karyawan yang bersangkutan untukdiberi teguran atau pembinaan di ruang kepala sekolah.

Pembinaan Proses yang dilakukan oleh Pimpinan Dalam Menjalankan Fungsi Supervisi

Dalam bidang pembinaan proses, fungsi supervisi adalah untuk mengenal masing-masing pribadianggota kelompok, baik kelemahanmaupun kemampuan masing-masing,dan menimbulkan serta memelihara sikap percaya mempercayai antar sesama anggota dan pimpinan. Kemudian memupuk sikap dan kesediaan tolong menolong. Kemudian memperbesar rasa tanggungjawab para anggota kelompok (Sumarwan, 2012). Pembinaan proses kepala sekolah TKAl-Azar Yayasan Askuria KotaTanjungpinang dalam menjalankan fungsi supervisi dapat dilihat saat informan yang merupakan kepala sekolah diajukan pertanyaan "Apakah pimpinan anda selalu bersedia untuk menolong jika anda mengalami kesulitan dalam pekerjaan?" informan DW, Guru TK Al Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang menjawab:

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepala sekolah mengaku melakukan fungsi supervisi atau pengawasan setiap hari di TK Al- Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang. Informan yang merupakan petugas keamanan TK Al- Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang juga mengatakan bahwa kepala sekolah merupakanorang yang mudah untuk mengenali karakter orang lain.

Administrasi Personal DalamMenjalankan Fungsi Supervisi

Dalam bidang administrasi personal, fungsi supervisi adalah untuk memilih personel yang memiliki syarat-syarat kecakapan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan, dan menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing (Sumarwan, 2012). Administrasi personal kepala sekolah TK

Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang dalam menjalankan fungsi supervisi dapat dilihat saat informan yang merupakan kepala sekolah diajukan pertanyaan "Bagaimana cara pimpinan anda melakukan seleksi untuk menempatkan pegawai pada TK Al- Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang?" informan NF, GuruTK Al Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang menjawab:

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dalam melakukan seleksi untuk penempatan pegawai pada TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang, kepala sekolah melakukan wawancara. Menurut salah satu informan yang merupakan seorang guru dan juga seorang sekretaris Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang, wawancara dilakukan untuk menempatkan karyawan di tempat yang tepat sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan juga keahliannya. Sebagai contoh, untuk posisi guru TK akan diprioritaskan bagi S1 Pendidikan Anak Usia Dini atau S1 Pendidikan.

Evaluasi Dalam Menjalankan Fungsi Supervisi

Dalam bidang evaluasi, fungsi supervisi adalah untuk menguasai dan memahami tujuan organisasi secara khusus dan terperinci, serta menguasai dan memiliki norma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian (Sumarwan, 2012). Evaluasi kepala sekolah TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang dalam menjalankan fungsi supervisi dapat dilihat saat informan yang merupakan kepala sekolah diajukan pertanyaan "Apakah pimpinan memiliki norma- norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian?" informan UC, Petugas Kebersihan TK Al Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang menjawab:

"Pastinya ada, kalau saya ituya setiap hari harus membersihkan ruang kepalasekolah, ruang guru, ruangkelas, kemudian toilet jadiya itulah kriteria penilaiankerja untuk saya"

Sumber: *WawancaraKepada Informan (29 Juli 2022).*

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat diketahui bahwa evaluasi yang dilakukan untuk petugas kebersihan oleh kepala sekolah dilakukan setiap hari dengan kriteria penilaian yaitu harus membersihkan ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang kelas, kemudiantoilet.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dalam menyampaikan hasil evaluasi tentang kinerja karyawan pada TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang, kepala sekolahmengadakan rapat. Pada saat rapat atau agenda pertemuan bulanan, kepala sekolah juga mengingatkan kembali setiap karyawan tentang tujuan organisasi yang hendak dicapai dan program kerja yang akan dilaksanakan dalam waktu dekat. Untuk petugas kebersihan, penyampaian evaluasi dilakukan secara langsung kepada karyawan yang bersangkutan tentang kebersihan TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Jumriati (2017) dengan judul "Analisis Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Pada SMK Negeri Di Kabupaten Gowa". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis supervisi kepala sekolah pada SMK Negeri di Kabupaten Gowa berada pada kategori rendah, dan kinerja guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan pada SMK Negeri di Kabupaten Gowa berada pada kategori sedang. Rendahnya fungsisupervisi oleh pimpinan pada SMK Negeri di Kabupaten Gowa menyebabkan kinerja bawahannyamenjadi tidak optimal dan terkesanbiasa-biasa saja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian danpembahasan pada bab sebelumnya tentang analisis fungsi supervisi pimpinan dalam meningkatkan kinerja bawahan pada TK Al-Azar Yayasan Askuria KotaTanjungpinang, maka kesimpulan yang dapat disusun yaitu:

1. Berdasarkan dimensi dari kepemimpinan maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah selalu melakukan fungsi supervisi atau pengawasan kepada operator, guru, dan petugas yang ada di TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang. Supervisi atau pengawasan yang dilakukan terkait pekerjaan, perangkat ajar, dan juga pengawasan secara langsung.
2. Berdasarkan dimensi hubungankerja maka dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan yang ada di TK Al-Azar Yayasan Askruija Kota Tanjungpinang sudah disupervisi atau diawasi. Apabila dalam mengawasi karyawan ditemukan adanya suatu kesalahan yang dilakukannya dalam bekerja, maka pimpinan akan memanggil karyawan yang bersangkutanuntuk diberi teguran atau pembinaan di ruang kepalasekolah.
3. Berdasarkan dimensi pembinaan proses maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah menjalankan fungsi supervisi atau pengawasan setiap hari di TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang. Informan yang merupakan petugas keamanan TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang juga mengatakan bahwa kepala sekolah merupakan orang yangmudah untuk mengenali karakterorang lain.
4. Berdasarkan dimensi administrasi personal maka dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan seleksi untuk penempatan pegawai pada TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang, kepala sekolah melakukan wawancara. Menurut salah satu informan yang merupakan seorang guru dan juga seorang sekretaris Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang, wawancara dilakukan untuk menempatkan karyawan di tempat yang tepat sesuai dengan kualifikasipendidikan dan juga keahliannya.
5. Berdasarkan dimensi evaluasi maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyampaikan hasil evaluasi tentang kinerja karyawan pada TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang, kepala sekolah mengadakan rapat. Pada saat rapat atau agenda pertemuan bulanan, kepala sekolah juga mengingatkan kembali setiap karyawan tentang tujuan organisasi yang hendak dicapai dan program kerja yang akan dilaksanakan dalam waktu dekat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan pada pembahasan sebelumnya tentang analisis fungsi supervisi pimpinan dalam meningkatkan kinerja bawahanpada TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Kepada Kepala Sekolah TK Al- Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang
   a. Hendaknya kepala sekolah lebih profesional dalam pekerjaannya untuk dapat menjalankan fungsi pengawasan mengingat dua orang bawahan di TK Al- Azar merupakan Ketua dan Sekretaris Yayasan Askuria yang mana dalam hal struktur organisasi Yayasan berada diatas Kepala Sekolah, tentunya hal ini membutuhkan profesionalitas yang tinggi.
   b. Hendaknya kepala sekolah meningkatkan perannya sebagai pengawas terhadap kinerja karyawan TK Al- Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang dan

melibatkan yayasan dalamstruktural supervisi TK Al-Azar.

c. Hendaknya TK Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpiang agar selalu menjaga hubungan baikantara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan TK Al-Azar YayasanAskuria Kota Tanjungpinangagar menciptakan hubungan harmonis dan suasana yangnyaman.

2. Kepada Karyawan TK Al-Azar Yayasan Askuria KotaTanjungpinang hendaknya terus meningkatkankinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimanayang telah ditetapkan. Penempatan karyawan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah sudah sesuai dengan kualifikasi jabatan dan juga keahlian, sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat.
3. Kepada Peneliti Selanjutnya Hendaknya peneliti selanjutnyamenambahkan variabel lainnya untuk diteliti pada objek penelitian ini mengingat ditemukan permasalahan lainnyayang cukup menarik juga untukditeliti selain supervisi yaituadanya rangkap jabatan dalamstruktur organisasi Yayasan danstruktur organisasi TK.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. PT Bina Aksara.
[2] Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2017).Evaluasi Program Pendidikan.PT Bumi Aksara.
[3] Dobre, O. (2013). Employee motivation and organizational performance. Review of AppliedSocio-Economic Research, 5(1), 53–60. https://doi.org/10.1.1.473.4070
[4] Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Alfabeta.
[5] Fauziah, A., Rosnaningsih, A., & Azhar, S. (2017). Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Minat Belajar Siswa Kelas IV SDN Poris Gaga 05 Kota Tangerang. Jurnal JPSD, 4(1).
[6] Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
[7] Hannang, A., Salju, & Qamaruddin,
[8] M. Y. (2020). The Effect of Supervision Levels on Employees' Performance Levels. Proceedings of theInternational Conference onCommunity Development (ICCD2020), 1(1).
[9] Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
[10] Hasibuan, M. (2016a). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
[11] Hasibuan, M. (2016b). ManajemenSumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
[12] Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber DayaManusia (revisi) (16th ed.). PT. Bumi Aksara.
[13] Jain, Ruchi, Kaur, S. (2016). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. InternationalJournal of Scientific andResearch Publication, 4(1). https://doi.org/ISSN 2250-3153
[14] Jasmani, S. M. (2013). Supervisi Pendidikan. Ar Ruzz Media.
[15] Jumriati. (2017). Analisis Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Pada SMK Negeri Di Kabupaten Gowa. Journal of Physical Education, Sport, and Recreation, 1(1).
[16] Kadarisman. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Rajagrafindo Persada (ed.)).
[17] Locke, E. A. (2012). Handbook of Principle of Organizational Behavior (2 nd, Vol. 2nd). Jhon Wiley & Sons, Ltd.
[18] Ma'ruf. (2014). Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan KinerjaGuru di SDN INP 048 Kwc. Matakali Kab. Polman. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin

Makassar.
[19] Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
[20] Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasaan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 10–17.
[21] Nawawi. (2016). Manajemen Kompensasi Sumber Daya Manusia. DEEPUBLISH.
[22] Permendikbud No.6 Tahun 2018, Pub. L. No. 6 (2018). https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Permendikbud_Nomor6_Tahun2018.pdf.
[23] Rahmawati, N. (2016). Analisis Peran Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Studi Kasus di Puskesmas Poncol Kota Semarang). Universitas Negeri Semarang.
[24] Rivai, V., & Deddy, M. (2017). Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. PT Raja Grafindo Persada.
[25] Sari, R. I. P., & Amin. (2014). Hubungan Motivasi Belajar Dengan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS kelas IV di SDN 11 Petang Jakarta Timur. PEDAGOGIK, 2(1), 26–37.
[26] Sarjana, S. (2017). Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat. 42, 173–186.
[27] Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. Jurnal Ilmiah Widya, 1(1), 38–44. http://e-journal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal- ilmiah/article/view/106
[28] Soetopo, H., & Soemanto, W. (2016). Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Bina Aksara.
[29] Sugiyono. (2013). Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
[30] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods).Bandung: Alfabeta.
[31] Suharsimi, A. (2013). Metodologi penelitian. In bumi aksara.
[32] Sumarwan, U. (2012). Perilaku Konsumen (Kedua). Ghalia Indonesia.
[33] Sunaryo, Y. (2020). Academic Supervision of School Principals and Teacher Performance: A Literature Review. International Journal Pedagogy of Social Studies, 5(2), 17–34.
[34] Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). Jati UNDIP, 7(2), 77–84.
[35] Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Kencana Prenada Media Group.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)