



# PENGARUH PENGAWASAN AKADEMIK, BUDAYA SEKOLAH DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI MIN 1 GRESIK DAN SDI AL MUTTAQIN DRIYOREJO GRESIK

Qomariya Rahma Ayu<sup>1</sup>, Nur Kholis<sup>2</sup>, Sulanam<sup>3</sup>

<sup>123</sup>UIN Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Email: [ayurhma2603@gmail.com](mailto:ayurhma2603@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i1.365>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 23 May 2024

Final Revised: 2 August 2024

Accepted: 15 February 2025

Published: 30 April 2025

### Keywords:

Academic Supervision

School Culture

Leadership

Teacher Performance



## ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of academic supervision, school culture and leadership on teacher performance at MIN 1 Gresik and SDI Al Muttaqin Driyorejo Gresik. Teacher performance is a key factor in achieving quality education goals, and is influenced by various external elements. The research method used was a quantitative approach by collecting data through questionnaires from 55 respondents. The results of the research show that academic supervision has a significant effect on teacher performance ( $t = 2.999$ ;  $p = 0.004$ ), school culture has a significant effect on teacher performance ( $t = 5.714$ ;  $p = 0.000$ ), principal leadership plays an important role in improving teacher performance ( $t = 5.773$ ;  $p = 0.000$ ). An R Square value of 0.900 means that 90% of the variation in Teacher Performance can be explained by these three variables, while the remaining 10% is influenced by other factors. This shows that effective academic supervision, positive school culture, and good leadership contribute significantly to improving teacher performance. This research also provides recommendations for schools to strengthen academic supervision and create an inclusive and collaborative school culture. Thus, it is hoped that the research results can become a reference in improving the quality of education at the two institutions.*

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengawasan akademik, budaya sekolah, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di MIN 1 Gresik dan SDI Al Muttaqin Driyorejo Gresik. Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, dan dipengaruhi oleh berbagai elemen eksternal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner sebanyak 55 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $t = 2,999$ ;  $p = 0,004$ ), Budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $t = 5,714$ ;  $p = 0,000$ ), Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru ( $t = 5,773$ ;  $p = 0,000$ ). Nilai R Square sebesar 0.900 berarti bahwa 90% variasi dalam Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya 10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan akademik yang efektif, budaya sekolah yang positif, dan kepemimpinan yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi bagi pihak sekolah untuk memperkuat pengawasan akademik serta menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan kolaboratif. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di kedua lembaga tersebut.*

**Kata kunci:** Pengawasan Akademik, Budaya Sekolah, Kepemimpinan, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek krusial dalam pembangunan suatu negara, karena kualitas pendidikan berdampak langsung pada kemajuan sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat. Kinerja guru, sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan, menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. ([Mirawati Nur Aisyah, 2017](#)) Dalam konteks ini, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan akademis dan profesionalisme individu, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi dan efektivitas mereka dalam mengajar. ([Ervina Dama Yanti, 2024](#)) Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Dalam konteks pendidikan, terdapat beberapa elemen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, termasuk pengawasan akademik, budaya sekolah, dan kepemimpinan. Ketiga elemen ini saling berkaitan dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengajaran yang efektif. ([Ismayani et al., 2023](#))

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah pengawasan akademik. Pengawasan akademik yang dilakukan secara efektif dapat memberikan arahan dan umpan balik yang diperlukan oleh guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Puspita, perilaku pegawai di instansi pendidikan, termasuk guru, dipengaruhi oleh pengawasan yang diterima. Pengawasan yang baik tidak hanya membantu guru dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, tetapi juga mendorong mereka untuk berinovasi dalam metode pengajaran. ([Puspita et al., 2024](#))

Selain itu, budaya sekolah juga memainkan peran penting dalam kinerja guru. Budaya sekolah yang positif menciptakan iklim yang mendukung, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Dalam lingkungan yang mendukung, guru lebih cenderung untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan saling membantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran. ([Putri et al., 2021](#)) Budaya sekolah yang inklusif dan kolaboratif dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab guru terhadap kemajuan siswa dan sekolah secara keseluruhan. Ketika guru merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja mereka, mereka lebih cenderung untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada siswa. Penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. ([Fitriani et al., 2023](#))

Kepemimpinan di sekolah adalah faktor lain yang tidak kalah penting. Kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah dapat menciptakan visi yang jelas dan tujuan yang terarah bagi seluruh staf pengajar. Kepemimpinan yang inspiratif dan transformatif dapat meningkatkan motivasi guru, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka di kelas. Kepala sekolah yang mampu memimpin dengan baik dapat menciptakan visi yang jelas dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang transformatif dan inspiratif dapat mendorong guru untuk berkomitmen lebih tinggi terhadap tugas mereka dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. ([Permatasari et al., 2023](#))

Meskipun terdapat banyak sekolah lain di sekitar, pemilihan MIN 1 Gresik dan SDI Al Muttaqin Driyorejo sebagai objek penelitian memiliki tujuan yang strategis. Dengan memilih satu sekolah negeri (MIN 1) dan satu sekolah swasta (SDI Al Muttaqin), penelitian ini dapat memberikan perspektif yang lebih luas mengenai bagaimana pengaruh pengawasan akademik, budaya sekolah, dan kepemimpinan dapat bervariasi antara dua jenis institusi pendidikan yang berbeda. Kedua sekolah ini menghadapi tantangan yang sama dalam

meningkatkan kinerja guru, namun dengan pendekatan dan karakteristik yang berbeda, sehingga dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang dinamika yang terjadi dalam konteks Pendidikan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif merupakan prosedur yang menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.(Sugiyono, 2015). Penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel-variabel tertentu dan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dari segi metodologis, penelitian kuantitatif melaksanakan prosedur dan langkah-langkah penelitian secara terstruktur dan sistematis, dimana keputusan terkait langkah-langkah tersebut telah ditentukan sebelumnya sebelum proses penelitian dimulai.([Nuriyati et al., 2022](#))

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disajikan berdasarkan analisis data dari survey yang dilakukan dengan pengisian kuisioner oleh seluruh guru di MIN 1 Gresik dan SDI Al Muttaqin Driyorejo Gresik, untuk mengetahui pengaruh pengawasan akademik, budaya sekolah, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru. Berikut pemaparan hasil penelitiannya:

### Uji Validitas

Uji validitas dikatakan valid apabila nilai sig <0,05 dan sebaliknya. Adapun diperoleh derajat kebebasan ( $dk=n-2$ ) yaitu  $dk=55-2= 53$  dan mendapatkan nilai  $r_{tabel}$  0, 265 dengan taraf signifikansi 0,05. Validitas setiap butir instrumen pada variabel  $X^1$ (Pengawasan Akademik),  $X^2$  (Budaya Sekolah),  $X^3$ (Kepemimpinan) dan Y diperlihatkan melalui tabel berikut.

**Tabel 1. 3 Uji Validitas**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel ( $\alpha = 0.05$ )	Validitas
X1	PA1.1	0.707	0.2656	Valid
X1	PA1.2	0.640	0.2656	Valid
X1	PA1.3	0.607	0.2656	Valid
X1	PA1.4	0.765	0.2656	Valid
X1	PA1.5	0.814	0.2656	Valid
X1	PA1.6	0.769	0.2656	Valid
X1	PA1.7	0.688	0.2656	Valid
X1	PA1.8	0.693	0.2656	Valid
X2	BS2.1	0.774	0.2656	Valid
X2	BS2.2	0.659	0.2656	Valid
X2	BS2.3	0.853	0.2656	Valid
X2	BS2.4	0.711	0.2656	Valid
X2	BS2.5	0.835	0.2656	Valid
X2	BS2.6	0.775	0.2656	Valid
X2	BS2.7	0.517	0.2656	Valid

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel ( $\alpha = 0.05$ )	Validitas
X3	K3.1	0.814	0.2656	Valid
X3	K3.2	0.817	0.2656	Valid
X3	K3.3	0.816	0.2656	Valid
X3	K3.4	0.745	0.2656	Valid
X3	K3.5	0.715	0.2656	Valid
X3	K3.6	0.815	0.2656	Valid
X3	K3.7	0.571	0.2656	Valid
X3	K3.8	0.805	0.2656	Valid
X3	K3.9	0.881	0.2656	Valid
X3	K3.10	0.861	0.2656	Valid
Y	KG1.1	0.783	0.2656	Valid
Y	KG1.2	0.744	0.2656	Valid
Y	KG1.3	0.829	0.2656	Valid
Y	KG1.4	0.762	0.2656	Valid
Y	KG1.5	0.789	0.2656	Valid
Y	KG1.6	0.718	0.2656	Valid
Y	KG1.7	0.886	0.2656	Valid
Y	KG1.8	0.752	0.2656	Valid
Y	KG1.9	0.840	0.2656	Valid
Y	KG1.10	0.854	0.2656	Valid
Y	KG1.11	0.717	0.2656	Valid
Y	KG1.12	0.907	0.2656	Valid
Y	KG1.13	0.801	0.2656	Valid
Y	KG1.14	0.816	0.2656	Valid
Y	KG1.15	0.809	0.2656	Valid

Berdasarkan hasil output tabel 4.2 dapat dilihat bahwa masing-masing nilai dari r tabel dari setiap item indicator masing-masing variabel memiliki nilai  $r > r$  Tabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item atau butir instrument memiliki validitas yang sangat baik (Valid).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas koefisien Cronbach's Alpha. Jika nilai  $\alpha > 0.70$  artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika  $\alpha > 0.80$  artinya reliabilitas yang kuat. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel x dan y:

**Tabel 1. 4 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas
X <sup>1</sup> Pengawasan Akademik	0.845	Reliabel
X <sup>2</sup> Budaya Sekolah	0.812	Reliabel

X <sup>3</sup> Kepemimpinan	0.890	Reliabel
Y Kinerja Guru	0.876	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 1.4, seluruh variabel, yaitu X1, X2, X3, dan Y, memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat didanakan. Variabel X3 memiliki nilai reliabilitas tertinggi sebesar 0,890, diikuti oleh variabel Y dengan nilai 0,876, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Variabel X1 dan X2 juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik dengan nilai masing-masing 0,845 dan 0,812. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh item dalam instrumen pada variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi yang memadai, sehingga dapat digunakan untuk mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan konsisten dalam penelitian ini

### 1. Uji Normalitas

Normalitas data residual dapat diperlihatkan melalui tabel berikut :

**Tabel 1.5 Uji Normalitas**

Statistik Uji	Hasil
N	55
Mean (Rata-rata)	0.0000000
Std. Deviation (Simpangan Baku)	171.095.839
Most Extreme Differences: Absolute	0.075
Most Extreme Differences: Positive	0.075
Most Extreme Differences: Negative	-0.072
Test Statistic	0.075
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa jumlah sampel (N) yang digunakan adalah 55, dengan rata-rata residual sebesar 0,0000000 dan simpangan baku sebesar 1,71095839. Nilai perbedaan ekstrem tertinggi (*Most Extreme Differences*) tercatat pada nilai absolut sebesar 0,075, sedangkan perbedaan positif dan negatif masing-masing bernilai 0,075 dan -0,072. Statistik uji memiliki nilai sebesar 0,075, dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga data dapat digunakan untuk analisis statistik parametrik lebih lanjut.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah table untuk hasil uji heteroskedastisitas menggunakan nilai *Absolute residual*.

**Tabel 1.6 Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	0.252	1.577	-	0.160	0.874
Kepemimpinan	0.088	0.064	0.332	1.378	0.174
Budaya Sekolah	0.069	0.101	0.139	0.678	0.501
Pengawasan	-0.139	0.076	-0.367	-1.834	0.073

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan variabel *Abs\_res* menunjukkan bahwa semua variabel bebas, yaitu Kepemimpinan, Budaya Sekolah, dan Pengawasan, memiliki nilai signifikansi (*Sig.*) lebih besar dari 0,05. Secara rinci, variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,174, Budaya Sekolah sebesar 0,501, dan Pengawasan sebesar 0,073. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas dan *Abs\_res*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas dalam analisis regresi terpenuhi.

### 3. Analisis Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah tabel deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 1.7 Data Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan	55	20	32	25.75	2.869
Budaya Sekolah	55	18	26	22.55	2.193
Kepemimpinan	55	26	40	34.96	4.073
Kinerja Guru	55	43	58	50.62	5.414
Valid N (listwise)	55				

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 25,75 dengan simpangan baku (standard deviation) 2,869, dan nilai minimum serta maksimum masing-masing adalah 20 dan 32. Variabel Budaya Sekolah memiliki rata-rata 22,55 dengan simpangan baku 2,193, dan rentang nilai antara 18 hingga 26. Untuk variabel Kepemimpinan, rata-ratanya adalah 34,96 dengan simpangan baku 4,073, serta nilai minimum 26 dan maksimum 40. Sementara itu, variabel Kinerja Guru memiliki rata-rata tertinggi, yaitu 50,62, dengan simpangan baku 5,414, serta nilai minimum dan maksimum masing-masing 43 dan 58. Jumlah data yang dianalisis adalah 55 untuk setiap variabel, sehingga analisis ini didasarkan pada data yang lengkap (valid listwise). Nilai-nilai ini memberikan gambaran distribusi data untuk masing-masing variabel.

### 4. Uji F

**Tabel 1.8 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.424.903	3	474.968	153.236	0.000
Residual	158.078	51	3.100		
Total	1.582.982	54			

Berdasarkan hasil analisis ANOVA, nilai F-hitung adalah 153.236 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0.000. Untuk membandingkan dengan F-tabel, diperlukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan (df). Dengan  $\alpha = 0,05$ , df untuk regresi adalah 3 (jumlah variabel independen) dan df untuk residual adalah 51 (jumlah sampel dikurangi jumlah variabel independen + 1), maka F-tabel dapat dicari dalam tabel distribusi F. Berdasarkan perhitungan, F-tabel pada  $df = (3, 51)$  adalah sekitar 2.80.

Karena nilai F-hitung (153.236) jauh lebih besar daripada F-tabel (2.80) dan nilai Sig. (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini secara statistik signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Kepemimpinan, Budaya Sekolah, dan Pengawasan) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Guru). Model ini dapat dianggap cukup kuat untuk menjelaskan variasi pada kinerja guru.

## 5. Uji t

**Tabel 1.9 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B					
1 (Constant)	-2.008	2.610			-0.770	0.445
Kepemimpinan	0.612	0.106		0.461	5.773	0.000
Budaya Sekolah	0.956	0.167		0.387	5.714	0.000
Pengawasan	0.376	0.125		0.199	2.999	0.004

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diketahui bahwa semua variabel independen, yaitu Kepemimpinan, Budaya Sekolah, dan Pengawasan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 5.773, yang lebih besar dari t tabel ( $\pm 2.008$  pada  $\alpha = 0.05$  dengan  $df = 51$ ), serta nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ).

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.612 untuk setiap satu unit peningkatan. Selanjutnya, variabel Budaya Sekolah memiliki nilai t hitung sebesar 5.714, yang juga lebih besar dari t tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ). Ini berarti bahwa peningkatan satu unit pada Budaya Sekolah akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.956.

Terakhir, variabel Pengawasan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.999, yang lebih besar dari t tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0.004 ( $< 0.05$ ). Dengan demikian, variabel Pengawasan juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, di mana peningkatan satu unit pada Pengawasan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.376. Dari hasil ini dapat

disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan Budaya Sekolah menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar, diikuti oleh Kepemimpinan, dan kemudian Pengawasan.

## 6. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -2.008 + 0.612X_1 + 0.956X_2 + 0.376X_3$$

Di mana:

- Y = Kinerja Guru
- $X_1$  = Kepemimpinan
- $X_2$  = Budaya Sekolah
- $X_3$  = Pengawasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, Kinerja Guru. Koefisien Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.612 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.612 unit. Budaya Sekolah ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi tertinggi, yaitu 0.956, yang menunjukkan bahwa faktor ini memberikan kontribusi paling besar, di mana setiap peningkatan 1 unit dalam Budaya Sekolah akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.956 unit. Pengawasan ( $X_3$ ) juga memberikan pengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0.376, yang berarti peningkatan 1 unit dalam Pengawasan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.376 unit. Konstanta sebesar -2.008 menunjukkan nilai awal Kinerja Guru ketika semua variabel independen bernilai nol.

## 7. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.949	0.900	0.894	1.761

Uji koefisien determinasi, yang diwakili oleh nilai R Square (0.900) dalam output regresi, menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Guru, yang dipengaruhi oleh tiga variabel independen: Pengawasan, Budaya Sekolah, dan Kepemimpinan. Nilai R Square sebesar 0.900 berarti bahwa 90% variasi dalam Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya 10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai ini menunjukkan kekuatan model dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diuji.

### Pembahasan

#### A. Pengawasan Akademik

Pengawasan akademik adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pendampingan dan evaluasi yang berkelanjutan. (Widodo et al.,

2020) Menurut Carl D.Glickman mendefinisikan pengawasan akademik sebagai serangkaian kegiatan yang membantu guru mengembangkan keterampilan dan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif (Sigit, 2021). Nur Kholis, menjelaskan bahwa manajemen strategi pendidikan perlu diadaptasi dari teori dan model yang digunakan dalam dunia bisnis agar relevan dalam konteks pendidikan (Kholis, 2014). Selanjutnya, Tujuan utama dari pengawasan akademik adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Pengawasan akademik bertujuan untuk (Nasmin et al., 2023) :

#### 1. Meningkatkan Kualitas Pengajaran

Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan dukungan yang dibutuhkan, pengawasan akademik membantu guru dalam merencanakan dan melaksanakan strategi pembelajaran yang lebih baik. Menurut Marzano et al, pengawasan yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap pengajaran, karena guru merasa didukung dalam mengembangkan praktik mereka.(Sigalingging et al., 2024) Umpan balik yang diberikan melalui pengawasan formatif dapat meningkatkan motivasi guru untuk berinovasi dan bereksperimen dengan metode pengajaran yang baru.(Sofyatiningrum et al., 2020)

#### 2. Mendukung Pengembangan Profesional

Pengawasan akademik memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pembinaan yang berkelanjutan.(Khatimah et al., 2023) Melalui proses ini, guru dapat mendapatkan akses ke sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan praktik mereka. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan profesional yang menekankan pentingnya pengalaman belajar kolaboratif bagi guru.(Husniza & Yacob, 2023)

#### 3. Mendorong Refleksi Praktik

Pengawasan ini mendorong guru untuk merenungkan praktik pengajaran mereka dan mencari cara untuk meningkatkan metode dan strategi yang digunakan. Pendekatan ini dapat membantu guru mengenali kekuatan dan kelemahan dalam praktik mereka, sehingga mereka dapat mengambil langkah-langkah untuk perbaikan. Refleksi yang mendalam dapat memicu perubahan yang berarti dalam cara guru mengelola kelas dan berinteraksi dengan siswa.(Surur & Kuswandi, 2024)

#### 4. Meningkatkan Hasil Belajar Siswa

Dengan kualitas pengajaran yang lebih baik, diharapkan hasil belajar siswa juga akan meningkat. Hal ini mencakup tidak hanya nilai akademik, tetapi juga pengembangan keterampilan sosial dan emosional siswa.(Nadifa & Kaharuddin, 2024) Menurut Hattie, kualitas pengajaran memiliki dampak signifikan terhadap hasil belajar siswa, sehingga investasi dalam pengawasan akademik sangat penting untuk meningkatkan prestasi akademik secara keseluruhan.(Suprastuwo et al., 2020)

Berdasarkan hasil data diatas Variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai Sig. yang sangat rendah (0.000), jauh lebih kecil dari 0.05, serta t-hitungan sebesar 5.773. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, hasil yang ditemukan pada penelitian ini, yaitu pengaruh kepemimpinan sebesar 46.1% terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam mengarahkan dan memberi contoh dalam proses pengajaran sangat krusial.

## B. Budaya Sekolah

Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai, norma, dan praktik yang membentuk

identitas serta lingkungan di dalam sekolah.(Sukadari, 2020) Menurut Schein, budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang dalam suatu lingkungan tertentu (Khairunnisa et al., 2024). Budaya sekolah terdiri dari beberapa elemen penting yang berperan dalam membentuk lingkungan belajar yang efektif dan harmonis. Setiap elemen ini saling berkaitan dan bersama-sama menciptakan atmosfer yang mendukung perkembangan siswa dan guru (Keizer & Pringgabayu, 2018).

a. Nilai Bersama

Nilai-nilai yang dianut oleh komunitas sekolah, seperti integritas, kerja sama, dan komitmen terhadap pendidikan, menjadi pedoman bagi perilaku dan interaksi di sekolah. Nilai-nilai ini membantu menciptakan identitas yang kuat bagi sekolah, yang dapat meningkatkan rasa memiliki di kalangan anggota.(Farid & Nugraha, 2017) Misalnya, jika nilai kolaborasi dijunjung tinggi, maka guru dan siswa cenderung lebih sering bekerja sama dalam berbagai kegiatan, baik akademik maupun non-akademik. Dalam praktiknya, nilai-nilai ini juga dapat dituangkan dalam visi dan misi sekolah, yang diinternalisasi oleh semua anggota, sehingga tercipta keselarasan tujuan.

b. Norma Sosial

Norma sosial mencakup perilaku yang diharapkan dalam konteks sekolah, termasuk cara guru berinteraksi dengan siswa dan rekan sejawat.(Slamet et al., 2024) Norma ini menciptakan iklim di mana kolaborasi dan dukungan antar anggota sekolah dapat berkembang, norma yang positif dapat meningkatkan rasa saling menghormati dan kepercayaan di antara anggota komunitas sekolah. Ketika norma-norma ini dipatuhi, mereka membantu membangun lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran yang efektif. Misalnya, norma tentang bagaimana memberikan umpan balik konstruktif antar rekan kerja dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan belajar.

c. Cerita dan Mitos

Cerita-cerita yang memperkuat identitas sekolah, seperti narasi tentang keberhasilan siswa atau prestasi guru, berfungsi untuk membangun kebanggaan dan motivasi di kalangan anggota sekolah, narasi ini tidak hanya membentuk persepsi, tetapi juga menginspirasi tindakan positif dalam komunitas pendidikan.(Dodent et al., 2022) Cerita-cerita ini sering kali diulang dalam acara-acara sekolah dan digunakan sebagai alat untuk mendorong partisipasi aktif siswa dan staf dalam kegiatan sekolah. Dengan menyebarluaskan kisah-kisah sukses, sekolah dapat menciptakan aspirasi yang lebih tinggi di antara siswa dan memberi contoh nyata tentang apa yang dapat dicapai melalui kerja keras dan dedikasi.

Variabel Budaya Sekolah juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai Sig. yang sangat kecil (0.000) dan t-hitungan sebesar 5.714. Ini menunjukkan bahwa budaya yang terbentuk di lingkungan sekolah dapat memperbaiki motivasi dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pengajaran mereka.

## KESIMPULAN

Pengawasan Akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.999, yang lebih besar dari t tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0.004 (< 0.05), Sehingga dapat dinyatakan bahwa pengawasan akademik yang baik dapat mempengaruhi kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru. Budaya Sekolah juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan hasil nilai t hitung

sebesar 5.714, yang juga lebih besar dari t tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05). artinya bahwa peningkatan budaya sekolah akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.956. sehingga budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kepemimpinan Kepala Sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui arahan dan perhatian yang diberikan. Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 5.773, yang lebih besar dari t tabel ( $\pm 2.008$  pada  $\alpha = 0.05$  dengan  $df = 51$ ), serta nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.612. Secara Simultan, pengawasan akademik, budaya sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru diperoleh nilai F hitung sebesar 153.236 dengan nilai Sig. yang sangat rendah (0.000), jauh lebih kecil dari 0.05. Nilai F hitung ini jauh lebih besar dari nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0.05.

## REFERENSI

- Akhyar, M., Sesmiarni, Z., Febriani, S., & Gusli, R. A. (2024). Penerapan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam ( PAI ) dalam Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa. *Jurnal Study Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 606–618.
- Alwaan, A. Z., & T, N. A. (2024). Dakwah Strategy in The Modern Era. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 28–34. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/4>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/2>
- Abiyusuf, I., Hafizi, M., Pakhrurrozi, P., Saputra, W., & Hermanto, E. (2024). Critical Analysis of The Rejection of Richard Bell's Thoughts on The Translation of The Qur'an in The Context of Orientalism. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 48–60. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.6>
- Amir, A., Afnita, A., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2024). Education and Application of Digital Media in Creation and Documentation Artery Based Service Letter. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 36–42. Retrieved from <https://jerit.unimika.ac.id/index.php/jerit/article/view/5>
- Amrulloh, N. M. A. G. (2024). Educator Recruitment Management in Improving Student Quality at Dwiwarna Parung High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 80–90. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.9>
- Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43–50. Retrieved from <https://jerit.unimika.ac.id/index.php/jerit/article/view/10>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Bora, I. F. R., Gomes, F. De, Dissriany, M., & Banggur, V. (2024). Analisis Praktik Kepemimpinan Servant Leadership para Kepala Sekolah TK / PAUD Katolik. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 471–484.

<https://doi.org/10.37985/murhum.v5i1.565>

- Dodent, R. R., Mawardi, & Ismanto, B. (2022). Iklim Sekolah Positif dan Kondusif Berbasis Penguatan Nilai Cinta Kasih. *Jurnal Mimbar Ilmu*, 27(1), 90–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/mi.v27i1.46056>
- Elmanisar, V., Utami, B. Y., Gistituati, N., & Anisah, A. (2024). Implementasi Kepemimpinan Adaptif Kepala Sekolah untuk Keberhasilan di Era Disrupsi. *Journal of Education Research*, 5(2), 2239–2246. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1139>
- Ervina Dama Yanti. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN Se- Kabupaten Lampung Utara. *Skripsi UIN Raden Intan Lampung*. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i02.3845>
- Farid, M., & Nugraha, M. S. (2017). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENGINTERNALISASI NILAI- NILAI ISLAM PADA SISWA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Journal of Islamic Education*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32507/fikrah.v8i2.3148>
- Fitriani, Sudarno, & Purwanto, A. J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 09(3), 1599–1606. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.3.1599-1606.2023>
- Grace, V., Charlita, A., Hardini, & Rizky. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 144–155. <https://doi.org/3135>
- Gulo, M., Zega, I. K., Tri, N., Lase, W., & Waruwu, L. (2023). Peran Interaksi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Journal on Education*, 06(01), 6079–6087.
- Hasra, Asyarah, W. N., & Azaini. (2024). Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah Berbasis Servant Leadership dalam Perkembangan Manajemen Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(3), 4168–4176.
- Husniza, & Yacob, F. (2023). STRATEGI PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN. *Jurnal Mimbar Akademika*, 8(1), 163–190.
- Ismayani, Asrori, A., & Nasor, M. (2023). Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 1183–1192. <https://doi.org/https://doi.org/10.30868/ei.v12i001.7402>
- Jumrawarsi, & Suhaili, N. (2020). PERAN SEORANG GURU DALAM MENCIPTAKAN LINGKUNGAN BELAJAR YANG KONDUSIF. *Ensiklopedia Education Review*, 2(3), 50–54.
- Keizer, H. De, & Pringgabayu, D. . (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru Di Smk Icb Cinta Niaga Kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(1), 14–25. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i1.17402>
- Khairunnisa, Batubara, P. F., Hafizha, A., & Mukhlisin, A. (2024). Budaya Organisasi dan Faktor-Faktor yang Membentuknya di Sekolah. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2(3), 267–274. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/bima.v2i3.1071>
- Khatimah, N. H., Kurniasi, A. Z., & Rahman, D. (2023). Peran kepala sekolah dalam supervisi pendidikan. *Nazzama Journal Of Management Education*, 3(1), 39–54.
- Kholis, N. (2014). Manajemen strategi pendidikan: Formulasi, Implementasi dan Pengawasan. In A. Mansyuri (Ed.), *UIN Sunan Ampel Press (Cetakan I)*. UIN Sunan

Ampel Press.

- Koswara, & Rasto. (2016). Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi. *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61–71.
- Mirawati Nur Aisyah. (2017). PERAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MEWUJUDKAN PROFESIONALISME GURU DI MIMUHAMMADIYAH PROGRAM KHUSUS KARTASURA. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Mubarok, M. Z., Wahyu, A., Jayanti, D., & Ilmi, M. (2023). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Servant Leadership ( Studi Kasus di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo ). *JIEES : Journal of Islamic Education at Elementary School*, 4(1), 1–17.
- Nadifa, S., & Kaharuddin. (2024). Implementasi Kerangka CASEL untuk Membangun Suasana Kelas Yang Menyenangkan dan Partisipasi Aktif Peserta Didik Dalam Pembelajaran PPKn Siswa Kelas XII MAN 2 Kota Makassar. *Pemikiran Dan Pengembangan Pembelajaran*, 6(3), 45–50.
- Nasmin, A. N. A., Arifin, N., & Rahman, D. (2023). SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN ANDI. *NAZZAMA JOURNAL OF MANAGEMENT EDUCATION*, 3(1), 97–108. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/nazzama/article/view/40056/18196>
- Nuriyati, T., Falaq, Y., Nugroho, E. D., & Hafid, H. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan (Teori & Aplikasi)* (N. S. Wahyuni (Ed.); Cetakan I). Widina Bhakti Persada.
- Nurjanah, E. A., & Mustofa, R. H. (2024). Transformasi Pendidikan: Menganalisis Pelaksanaan Implementasi Kurikulum Merdeka pada 3 SMA Penggerak di Jawa Tengah. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(1), 69–86. <https://mail.jurnaldidaktika.org/contents/article/view/419>
- Permatasari, F., Dewi, C., & Christie, Y. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru : Studi Meta Analisis. *Jurnal Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923–944. <https://doi.org/https://doi.org/10.33367/ijhass.v4i3.5133>
- Puspita, A., Muhsin, Sumarmi, Herman, & Ismail. (2024). Buku Ajaran Supervisi Pendidikan. In A. Ramli & A. Ridani (Eds.), *Bening Media Publishing* (Cetakan I). Januari. [https://repository.uinsi.ac.id/bitstream/handle/123456789/4149/UNESCO\\_BUKU\\_AJAR\\_SUPERVISI\\_PENDIDIKAN -FILE LENGKAP.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repository.uinsi.ac.id/bitstream/handle/123456789/4149/UNESCO_BUKU_AJAR_SUPERVISI_PENDIDIKAN -FILE LENGKAP.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Putri, A. F., Sabri, A., & Lubis, Y. (2021). Model Supervisi Manajerial Berbasis Kolaboratif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 1–56. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/20704>
- Rusdiana, A. (2023). *Pengawasan Dan Evaluasi Pendidikan* (T. Nurhayati, Muhardi, & Wasik (Eds.); Cetakan I). Pustaka Tresna Bhakti.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: Illustration In The Education Organization* (R. Rahmat (Ed.); Cetakan I). Raja Grafindo Persada.
- Setyaasih. (2024). *Kepemimpinan Konsep Dasar dan Teori* (A. N. Muzaki (Ed.); Cetakan I). CV. Literasi Nusantara Abadi. <https://kubuku.id/detail/kepemimpinan-konsep-dasar-dan-teori/91567>
- Sigalingging, B. N., Dwikurnianingsih, Y., & Sanoto, H. (2024). PENGARUH IMPLEMENTASI BUDAYA POSITIF DALAM SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP KUALITAS PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DI SEKOLAH MENENGAH. *Journal Education and Counseling*, 5(1), 279–290. <https://doi.org/https://doi.org/10.36841/consilium.v5i1.5564>

- Sigit, A. (2021). Supervisi Akademik Menurut Carl. D. Glickman. *Skripsi IAIN Jember*. [http://digilib.uinkhas.ac.id/22748/1/AbulSigit\\_T20163010.pdf](http://digilib.uinkhas.ac.id/22748/1/AbulSigit_T20163010.pdf)
- Slamet, S. R., Daryono, G., Lelono, G., & Olivia, F. (2024). Nilai dan Norma Sebagai Dasar Membangun Karakter. *Jurnal Abdimas*, 10(1).
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.359>
- Sofyatingrum, E., Sisdiana, E., & Ulumuddin, I. (2020). *UMPAN BALIK GURU TERHADAP PROSES DAN HASIL PEMBELAJARAN SISWA* (Karwono, L. H. Winingsih, & Y. Wirda (Eds.); Pertama). Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan, Kementerian.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukadari. (2020). Peranan Budaya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Luar Biasa*, 1(1), 75–86.
- Suprastuwo, P., Winingsih, L. H., & Zamjani, I. (Eds.). (2020). *Faktor-Faktor Determinan Hasil Belajar Siswa*. Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Supriyanto, A. (2022). Komitmen Organisasi : Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange. *SPREAD*, 11(1). <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/>
- Surur, A. M., & Kuswandi, D. (2024). Kendala dan solusi dalam proses pendampingan guru tingkat tinggi. *Rumpun Ilmu Pendidikan*, 3(1), 52–63.
- Susanto. (2024). Transformasi Pendidikan di Sekolah Dasar: Peran Guru dalam Mengimplementasikan Kurikulum Merdeka di Indonesia. *JGSD: Jurnal Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 69–76. <https://doi.org/10.70277/jgsd.v1i1.0009>
- Titin, S. (2016). Pengaruh Metode Pembelajaran Praktik Terhadap Motivasi Dan Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam Siswa Kelas IV Sekolah Dasar. *Studia Didaktika Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(2), 1–18. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/studiadidaktika/article/view/79>
- Tuerah, R. M. . (2015). PENGUASAAN MATERI PEMBELAJARAN, MANAJEMEN DAN KOMITMEN MENJALANKAN TUGAS BERKORELASI PADA KINERJA GURU SD DI KOTA TOMOHON. *Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pembelajaran*, 1(2), 137–154.
- Wahid, A. H., Muali, V., & Mutmainnah. (2015). Manajemen kelas dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif upaya peningkatan prestasi belajar siswa. *Jurnal Al-Fikrah*, 5(2).
- Widodo, J., Handoyo, E., & Masyhar, A. (2020). Kewenangan Supervisi Akademik Dalam Perbaikan Pembelajaran Berkelanjutan. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 3(1), 916–927. <https://proceeding.unnes.ac.id/snpsasca/article/view/685>

Copyright holder:

© Ayu, Q.R., Kholis, N., Sulanam, S

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

**CC-BY-SA**

