

## PENGARUH SUPERVISI, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU KELAS DI KECAMATAN PEUSANGAN KABUPATEN BIREUEN

Raimah<sup>1\*)</sup> dan Kamaruddin<sup>2)</sup>

<sup>2)</sup> Kepala Sekolah SD di Kecamatan Peusangan - Bireuen

<sup>2)</sup> Dosen FE Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI)

<sup>\*)</sup> email: raimah@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.227>

### ABSTRACT

#### Article history

Received:  
March 7, 2022

Revised:  
March 10, 2022

Accepted:  
March 18, 2022

Page:  
1 - 9

**Kata kunci:**  
*Supervision of School Supervisors, Teacher Achievement, Motivation, Principal Leadership, Teacher Performance*

*The purpose of this study was to measure and analyze: influence of supervision, work motivation and principal's leadership on the teaching performance of classroom teachers in Peusangan District, Bireuen Regency. The study was conducted on 160 classroom teachers in Peusangan District, Bireuen Regency with a quantitative research approach with the instrument using a questionnaire. And the analysis technique uses path analysis. The results showed that 1) There was a positive and significant effect of Supervision of School Supervisors on the performance of elementary school teachers in Peusangan District, Bireuen Regency, which was 32.92%. 2) The results of the hypothesis test prove that the influence of the achievement motivation factor of classroom teachers in Peusangan District, Bireuen Regency has a significant effect on teacher performance, which is 17.26%. 3) And it is proven that the Principal's Leadership has a significant effect on the performance of elementary school teachers in Peusangan District, Bireuen Regency which is calculated from this study by 8.44%. 4) Simultaneously, the results showed that the variables of School Supervisor Supervision, Teacher Achievement Motivation and Principal Leadership had a significant effect on teacher performance. The contribution of these three factors is 58.6%.*

### Pendahuluan (*Introduction*)

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Hal itu perlu diadakan pembinaan secara terus menerus serta berkesinambungan. Profesional ini tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Salah satu faktor tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru dalam mengajar, karena berdampak langsung atau tidak langsung pada mutu sekolah dan lulusannya. Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007 :94).

Tuntutan guru untuk berkinerja baik sesuai dengan standarnya tidak lepas dari keinginan individu, motivasi guru untuk berprestasi dan tanggungjawabnya. Hal ini juga tidak terlepas dari dukungan beberapa faktor, baik yang sifatnya internal seperti motivasi yang timbul dari para guru berimprovisasi, berinovasi dan selalu

berusaha untuk berkomitmen mengembangkan pendidikan. Juga faktor eksternal, seperti dukungan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam membina dan memperhatikan guru, adanya supervisi dalam pengawasan dan evaluasi kerja guru.

Supervisi ini penting untuk dilakukan, yang mengacu kepada usaha perbaikan situasi belajar mengajar yang akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik. Supervisi bidang akademik atau pendidikan, ditujukan dalam pembinaan perbaikan situasi pendidikan, yang fokusnya kinerja pembelajaran sehingga guru secara profesional memberikan bantuan dan layanan belajar” (Syaeful Sagala, 2011:195). Juga Hoy dan Forsyth menyebut “*supervision is the set of activities designed to improve the teaching-learning process*” (Sri Banun, 2010:38).

Dengan program supervisi akan dapat membantu guru dan tenaga kependidikan (Tendik) melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Baik dalam layanan dan kualitas belajar-mengajar. Juga supervisi dikaitkan memantau output pembelajaran, yakni hasil belajar siswa. Serta yang terpenting lagi adalah memantau sistem pendidikan di sekolah yang dijalankan.

Aspek lain dalam upaya mendapatkan kinerja guru yang unggul, adalah faktor dalam diri guru tersendiri untuk selalu memotivasi dirinya meningkatkan kemampuan, keseriusan dan keteladanan dalam menjalankan amanah Negara dan masyarakat untuk mengangkat kualitas peserta didik. Hanya pada guru yang memiliki motivasi tinggi dan kemampuan, dapat menjalankan misi pendidikan. Karena dengan hal itu ada harapan guru berpotensi memiliki kinerja baik (Mangkunegara, 2001; Hamzah, 2011). Dengan kata lain terdapat korelasi kuat motivasi seseorang guru dengan kerjanya.

Untuk menjamin kinerja guru dapat konsisten terus dan adanya upaya peningkatan sesuai berjalannya waktu dan kebutuhan dunia pendidikan, dipastikan perlunya intervensi dan atau keterkaitan dengan kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai educator, leader, supervisor, manajer, motivator, dan seseorang yang harus menciptakan iklim kerja yang baik sehingga hal yang menjadi tujuan sekolah dan pendidikan dapat dicapai.

Ketiga faktor yang diungkapkan dalam rangka menjamin adanya pengaruh terhadap kinerja guru ini sesuatu yang lumrah dan teoritis serta empiris terjadi. Hal ini masih terjadi masalah di beberapa sekolah dalam lingkup unit pendidikan teknis wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen. Dimana dalam wilayah kerja di kecamatan Peusangan terdapat 28 Sekolah SD Negeri dengan peserta didik sekitar 3600 orang, yang dibina oleh 268 guru dan 64% guru berstatus guru sertifikasi (profesional).

Sejauhmana aspek Supervisi, motivasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berdampak pada kinerja guru tersebut, maka dilakukan penelitian terhadap 17 sampel sekolah dan 160 sampel guru, dengan tema penelitian “Pengaruh supervisi, motivasi dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru”.

## **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

### **a. Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja guru**

Sebagaimana dipahami bersama, guru sudah dianggap profesi dengan diberikannya tunjangan profesi. Oleh karenanya perlu dilakukan pembinaan ke arah yang profesional dari kepala sekolah dalam kegiatan supervisi. Hal ini dilakukan secara berkelanjutan, karena dibutuhkan oleh guru. Pembinaan tersebut disamping untuk meningkatkan kinerja guru, juga diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap munculnya sikap profesional guru.

Supervisi diartikan sebagai kegiatan supervisor (jabatan resmi) yang dilakukan untuk perbaikan proses belajar mengajar (PBM). Ada dua tujuan (tujuan ganda) yang harus diwujudkan oleh supervisi, yaitu; perbaikan (guru murid) dan peningkatan mutu pendidikan. Willem Mantja memandang supervisi sebagai kegiatan untuk perbaikan (guru murid) dan peningkatan mutu pendidikan (Wilem Mantja, 2007), dan dilakukan oleh supervisor, yakni Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, dan Pembina lainnya (Purwanto, 2002:76).

Harold P. Adams dan Frank G. Dickey (1953), dalam *Basic principle of supervision* menyatakan “*Supervision is a service particularly concerned with construction and its improvement. It is directly concerned with teaching and learning and with the factor included in and related in these process-teachers-pupil-curriculum, materials of the situation*”.

Sedangkan Sergiovanni dan Starret (1971), memberikan pengertian bahwa supervisi pendidikan adalah kegiatan yang bertanggungjawab terhadap perbaikan pengajaran. Sehingga semua tujuan umum sekolah atau pendidikan dapat dengan mudah dicapai oleh lembaga pendidikan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi (Purwanto; 2004), antara lain: Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada, besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab Kepala sekolah, tingkatan dan jenis sekolah, dan keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia, serta kecakapan dan keahlian Kepala Sekolah itu sendiri.

Karena pada dasarnya supervisi merupakan *construction* perbaikan sistem dan metode pendidikan, yang intinya perbaikan kinerja pembelajaran, agar dapat mendukung kinerja guru. Penelitian Edi Supriyono (2014), membuktikan supervisi yang dilakukan Kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru, baik dalam penyusunan RPP, evaluasi hasil proses belajar, dan evaluasi pembelajaran. Penelitian Mentari Ocvilia Amanda, dkk (2016), juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.

### **b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru**

Dari berbagai kajian teori dan penelitian dapat diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dan yang paling urgen adalah motivasi guru. Gibson dalam Hamzah (2011 : 65) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Juga Suharsaputra (2010: 150) mengemukakan bahwa “motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Penelitian Syarifudin (2006:26) menemukan korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja Kepala sekolah. Juga Koesmono (2005:171) dan Ida dan Agus (2008 :124) menemukan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

### **c. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru**

Di suatu lingkungan sekolah, manajer atau leader dan motivator adalah seorang Kepala Sekolah. Kepemimpinannya akan berdampak besar pada manajemen kerja sekolah yang akan mengarahkan pada kinerja individu pelaku pendidikan dan kinerja sekolah tersebut. Mathis dan Jacson (2002:78) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya terkait dengan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang atas pekerjaannya, yang dampaknya berupa besar atau kecilnya kontribusi yang bersangkutan kepada organisasi. Juga Rivai, Fazwi dan Basri (2005:14), menyebut kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria. Oleh karenanya, kontribusi dan peran kepala sekolah bagian sentral dari sekolah mendapatkan kinerja yang baik. Apakah kinerja para guru, para pegawai dan secara utuh kinerja sekolah sebagai organisasi yang di pimpinnya.

Penelitian Dimas Satriadi (2016), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Tanjung pinang, yakni dengan derajat 0,826 atau mempunyai pengaruh langsung sebesar 68,2 %. Juga penelitian Septiana, dkk (2013) di SMP Negeri Wonosari, menyatakan Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Serta penelitian Nasrun (2016), terhadap 241 guru di SMA Negeri Kota Medan, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

## **Metode Penelitian (*Methodology*)**

### **a. Metode dan Variabel Penelitian**

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif secara kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2012:11).

Desain penelitian ini adalah terdiri dari 3 (tiga) variabel independen yaitu Supervisi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja ( $Y$ ). Adapun variabel, dimensi dan indikator pengukurannya di definisikan berikut ini.

**Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator
Supervisi (X <sub>1</sub> )  <i>Sumber:</i> PP No 19/2005, Wilem Mantja (2007), Kerney dalam W. Mantja (2010)	1. Supervisi manajerial	1. Layanan Sekolah 2. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah 3. Mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media intruksional 4. mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar 5. Membina kerja sama yang baik dan harmonis di antara guru dan pegawai sekolah
	2. Supervisi akademik	1. proses belajar mengajar, 2. pengawasan terhadap guru dalam mengajar, 3. pengawasan terhadap murid yang belajar 4. pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya
Motivasi (X <sub>2</sub> )  <i>Sumber:</i> Robbins (2002)	1. Kebutuhan akan prestasi	1. Kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. 2. Kesempatan untuk berkompetisi 3. Kesempatan untuk berprestasi 4. Pengakuan atas prestasi 5. Kesempatan untuk meningkatkan karir
	2. Kebutuhan akan Kekuasaan	1. Mengontrol aktivitas 2. Menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil 3. Mengembangkan cara terbaik untuk menyelesaikan tugas. 4. Terlibat dalam aktivitas pendukung pengambilan keputusan 5. Memiliki jabatan dalam organisasi
	3. Kebutuhan akan afliasi dan bersahabat	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Penerimaan dari teman sejawat 3. Merasa bangga dengan pekerjaan sebagai guru 4. Berpartisipasi dalam aktivitas social 5. Bekerja tanpa konflik
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>3</sub> )  <i>Sumber:</i> George R. Terry (2003), Handoko (2003), Robbins (2002).	1. Kepala sekolah sebagai edukator	1. Berahklak mulia dan keteladanan yang baik 2. Memberikan pembinaan kepada guru
	2. Manajer	1. Menyusun perencanaan sekolah dan pengembangan organisasi sekolah 2. Mengelola perubahan pengembangan kurikulum 3. Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program
	3. Administrator	1. Pengadministrasian pelaksanaan program 2. Melakukan pengawasan program
	4. Supervisor	1. Melaksanakan monitoring dan evaluasi 2. Melaksanakan pelaporan Kegiatan sekolah
	5. Leader	1. Mengembangkan minat dan bakat siswa 2. Mengambil keputusan yang tepat
	6. Pencipta iklim kerja	1. Memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran 2. Menciptakan suasana kerja yang kondusif
	7. Wirausahawan	1. Memberdayakan SDM sekolah 2. Memotivasi bawahan
Kinerja (Y)  <i>Sumber:</i> Suryosubroto (2002) Permendiknas RI No 16 Tahun 2007	1. kompetensi padagogik,	1. Memahami peserta didik 2. Merancang pembelajaran 3. Melaksanakan pembelajaran yang kondusif 4. evaluasi pembelajaran dari aspek proses dan hasil belajar 5. Mengembangkan peserta
	2. kompetensi kepribadian,	1. Kepribadian yang mantap dan stabil 2. Kepribadian yang dewasa 3. Kepribadian yang arif 4. Kepribadian yang berwibawa 5. Berahklak mulia dan dapat menjadi teladan
	3. kompetensi sosial	1. Bersikap inklusif, bertindak obyektif 2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun 3. Beradaptasi di tempat bertugas 4. Berkomunikasi dengan lisan maupun tulisan
	4. kompetensi profesional.	1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan 2. Menguasai standar kompetensi 3. Mengembangkan materi secara kreatif 4. Mengembangkan keprofesionalan 5. Memanfaatkan TIK

**b. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian adalah guru kelas (SD) di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen pada tahun 2021 sejumlah 268 guru. Sampel yang menjadi sasaran penelitian adalah unsur-unsur yang berada dalam populasi dengan Teknik sampling yang dipilih adalah *Stratifikasi sampling* dimana jumlah sampel dihitung dengan konsep Slovin untuk tingkat kesalahan 5% ditentukan sebesar 160 Guru pada sampel 17 sekolah.

**c. Alat Analisis**

Analisis pengaruh yang dikaji, baik dilihat dari dampak langsung suatu variable bebas atau pengaruh tidak langsung karena terkait dengan variable bebas lainnya terhadap variable terikat. Oleh karenanya dilakukan dengan analisis jalur. Sebagaimana dinyatakan Robert D. Rutherford (1993) dalam Marwan Hamid, dkk; 2019:10) bahwa analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung.

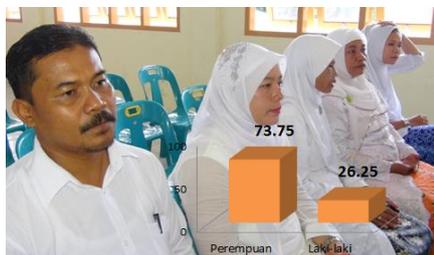
Analisis ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen atas variabel endogen (Marwan, dkk, 2019). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian dalam kerangka analisis jalur akan menentukan berapa besar pengaruh kausal langsung, kausal tidak langsung, kausal total maupun simultan seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis ini, mensyaratkan data memiliki skala minimal interval, dan terpenuhinya semua asumsi klasik yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas.

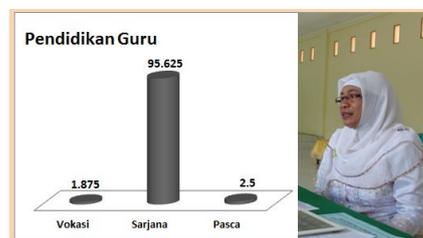
**Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)**

**a. Karakteristik Responden**

Objek penelitian adalah para guru kelas Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen sebanyak 160 orang yang diteliti sebagai sampel. Dengan variasi umur, jenis kelamin, Status kawin dan masa kerja sebagai berikut :



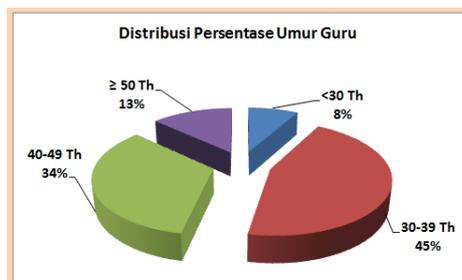
Gambar 1. Persentase kategori Jenis Kelamin Guru



Gambar 2. Persentase Pendidikan Guru

Jadi mayoritas guru yang bertugas pada SD daerah Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen adalah perempuan (73,75%). Dimana hampir semua dengan jenjang pendidikan sarjana bidang pendidikan Dasar (95,625%), terdapat beberapa diantaranya sudah menyelesaikan Magister Pendidikan.

Pada gambar 3 berikut ditunjukkan distribusi umur guru, terbanyak adalah umur antara 30-39 tahun yakni 45%, juga terdapat sekitar 13% usia tua diatas 50 tahun.



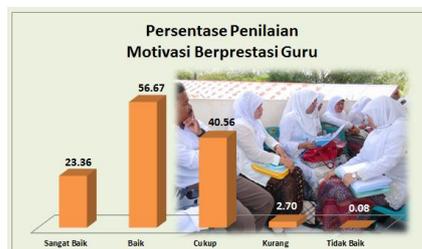
Gambar 3. Diskripsi Persentase kategori Umur Guru

**b. Hasil Analisis Deskriptif**

Berdasarkan jawaban dari 160 Guru kelas se-Kecamatan Peusangan di Kabupaten Bireuen sebagai responden, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.



Gambar 4. Persentase Jawaban Guru Terhadap Supervisi Pengawas Sekolah



Gambar 5. Persentase Penilaian Terhadap Motivasi Berprestasi guru

Berdasarkan gambar 4, dapat dijelaskan bahwa mayoritas menyatakan supervisi pengawas sekolah sering melakukan aktivitas dalam pembinaan dan evaluasi guru, dan hal ini sudah dijalankan sesuai harapan, yakni 45% menyatakan sering, tetapi banyak juga menyatakan kadang-kadang (37%). Berdasarkan skor jawaban responden berkaitan dengan Supervisi Pengawas Sekolah, maka tingkat pencapaian pelaksanaan Supervisi Pengawas Sekolah belum optimal dalam pembinaan dan pengawasa terhadap guru, baru mencapai sebesar 69,41%.

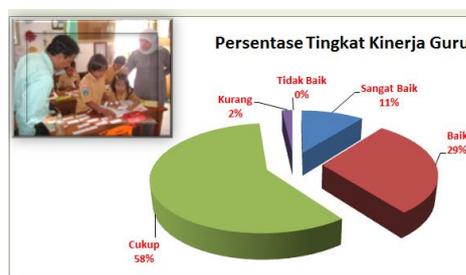
Berikutnya pada gambar 5 deskripsi tentang persentase jawaban guru terhadap motivasi berprestasi guru dalam meningkatkan diri dan peserta didik di Sekolah SD pada Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, bahwa mayoritas guru dinilai sudah termotivasi untuk berprestasi dalam kapasitas memajukan sekolah di lingkungannya. Dinilai terdapat 23,36% dianggap sangat baik, dan 56,67% baik dalam motivasi untuk berprestasinya. Berdasarkan skor penilaian atas jawaban responden berkaitan dengan motivasi berprestasi guru di sekolah, maka tingkat pencapaian motivasi berprestasi dikalangan guru kelas sudah dicapai dan mendukung kinerja guru mencapai 70,76%.

Pada gambar 6 deskripsi tentang persentase penilaian kinerja guru, bahwa persepsi guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah masih kurang (51,10%). Namun banyak juga guru menganggap sangat baik (20,94%) dan Baik (46,33%). Berdasarkan skor jawaban responden berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka tingkat pencapaian Kepemimpinan Kepala Sekolah menuru guru sebesar 68,72%.

Lalu dedskripsi gambar 7 tentang persentase penilaian Kinerja guru, dapat menjelaskan bahwa tingkat kinerja guru masuk kategori cukup yakni 58%, sedangkan kategori baik dan sangat baik masing-masing 29%, dan 11%. Berdasarkan skor jawaban responden berkaitan dengan kinerja guru, maka tingkat pencapaian kepuasan kerja guru baru mencapai 66,15%.



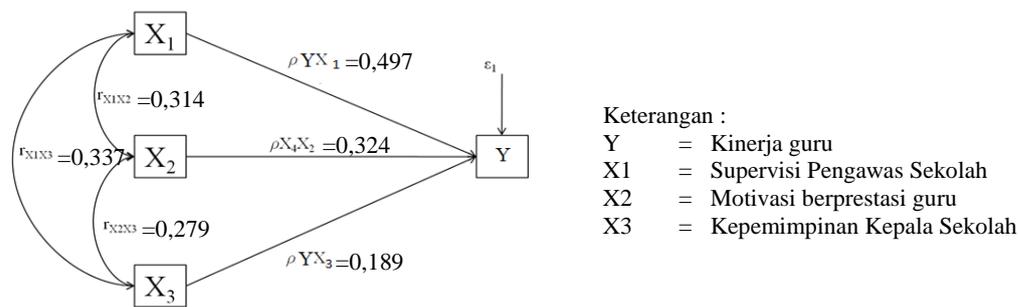
Gambar 6. Persentase Persepsi guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah



Gambar 7. Persentase Tentang Kinerja Guru

**c. Hasil Analisis Jalur**

Dengan pendekatan analisis jalur, hubungan kausalitas antar variabel bebas (eksogen), dan koefisien jalur terhadap variabel terikat (endogen), dinyatakan dalam gambar 8 berikut:



Gambar 8. Diagram Jalur Penelitian

#### d. Pembahasan

##### 1). Analisis Pengaruh Supervisi Sekolah terhadap Kinerja guru

Besarnya pengaruh langsung supervisi sekolah terhadap Kinerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,497$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung yakni 24,70%.

Besarnya pengaruh tak langsung supervisi sekolah terhadap Kinerja, karena adanya kausalitas dengan variabel motivasi dan kepemimpinan Kepala sekolah. Maka, dihitung pengaruh tidak langsung adalah :

- Pengaruh supervisi melalui motivasi terhadap kinerja guru sebesar 5,06%
- Pengaruh supervisi melalui kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 3,17%
- Pengaruh total supervisi sekolah terhadap Kinerja, dihitung secara kumulatif dari pengaruh langsung dan tidak langsung, yakni 32,92%.

##### 2). Analisis Pengaruh Motivasi guru terhadap Kinerja guru

Dengan nilai koefisien jalur variabel motivasi terhadap kinerja  $\rho_{yx2} = 0,324$ , maka besarnya pengaruh langsung yakni 10,50%. Sedangkan pengaruh tak langsung, karena adanya kausalitas variabel motivasi dengan supervisi dan kepemimpinan Kepala sekolah. Dinyatakan berikut ini:

- Pengaruh motivasi melalui supervisi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 5,06%
- Pengaruh motivasi melalui kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 1,71%
- Pengaruh total motivasi guru terhadap Kinerja, yakni 17,26%.

##### 3). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru

Hasil perhitungan koefisien path Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja guru  $\rho_{yx3} = 0,189$ , maka besarnya pengaruh langsung yakni 3,57 %. Dan pengaruh tak langsung dihitung berikut ini:

- Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah melalui supervisi terhadap kinerja guru sebesar 3,17%
- Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah melalui motivasi guru terhadap kinerja guru sebesar 1,71%
- Pengaruh total Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja, yakni 8,44%.

##### 4). Analisis Pengaruh Variabel Supervisi Sekolah, Motivasi guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengujian model jalur dinyatakan dengan persamaan:  $Y = 0,497X_1 + 0,324 X_2 + 0,189 X_3$

( $X_1$ = Supervisi sekolah,  $X_2$ = motivasi guru,  $X_3$ = Kepemimpinan Kepala sekolah,  $Y$  = Kinerja guru)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel Supervisi Pengawas Sekolah ( $X_1$ ) bernilai positif (0,497) artinya apabila adanya kenaikan sekitar 10% aktivitas kegiatan Supervisi dari Pengawas Sekolah yang dilakukan akan meningkatkan kinerja guru kelas SD se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, dengan perubahan marjinalnya rata-rata 4,97 %.

Dampak variabel Motivasi berprestasi para guru kelas sangat signifikan positif terhadap kinerja guru dengan nilai marjinalnya 0,324. Artinya dengan adanya kenaikan 10% dari motivasi guru ini, baik dalam melaksanakan tugas mengajar ataupun meningkatkan kompetensinya, akan di ikuti peningkatan kinerja guru secara rata-rata sebesar 3,24%.

Koefisien jalur variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_3$ ) yang mendukung pada pekerjaan guru juga berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. Jika dapat dinaikkan tingkat kinerja Kepala Sekolah dalam

memimpin dan mengayami guru dengan perannya sebagai pimpinan, setara dengan 10%, akan diikuti peningkatan kinerja guru rata-rata 1,89%.

Hasil hitung nilai koefisien korelasi dan determinasi, yang mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Dengan nilai koefisien korelasi dan determinasi diperoleh berikut ini:

Tabel 2. *Koefisien Korelasi Simultan*

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0.766	0.586	0.578	3.56031

Sumber: *Data Primer, 2022 (diolah)*

Nilai *R* sebesar 0,766 bermakna hubungan antara variabel Supervisi Pengawas Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah SD se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, memiliki keeratan hubungan dengan kinerja guru, dengan derajat hubungannya sebesar 0,766.

Dan nilai determinasi atau R-square sebesar 0,586 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor Supervisi Pengawas Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah SD se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen terhadap Kinerja guru sebesar 58,6%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 41,4%. Faktor ini, diantaranya Budaya sekolah, kompensasi, Kompetensi guru, Pendidikan dan Latihan (Diklat), fasilitas sekolah, dan lain-lain.

### Simpulan (*Conclusion*)

Dari hasil penelitian, pengumpulan data, observasi dan pengolahan data yang penulis lakukan, diperoleh simpulan penelitian bahwa:

- 1). Hasil analisis dengan pendekatan analisis Jalur, menunjukkan adanya pengaruh positif faktor Supervisi Pengawas Sekolah terhadap Kinerja guru kelas SD se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 32,92%.
- 2). Hasil uji Hipotesis membuktikan pengaruh faktor motivasi berprestasi guru kelas se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru, yakni sebesar 17,26%.
- 3). Dan terbukti Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru kelas SD se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, yang dihitung dari penelitian ini sebesar 8,44%.
- 4). Secara simultan, hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel Supervisi Pengawas Sekolah, Motivasi Berprestasi guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Kontribusi ketiga faktor ini sebesar 58,6%.

### DAFTAR PUSTAKA (*References*)

- 1) Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- 2) Dimas Satriadi, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 7 Tanjungpinang, *Jurnal Benefita* Vol 1(No.3) Oktober 2016.
- 3) Edi Supriyono, 2014. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Sekecamatan Sewon Bantul Yogyakarta, *Skripsi: Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*
- 4) Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- 5) Hamzah dan Nurdin, 2011. *Belajar dengan Pendekatan PAILKEM*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- 6) Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- 7) Koesmono, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja pegawai pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7, No. 2
- 8) Mantja, W. 2010. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, Malang: Penerbit Elang Emas.

- 9) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- 10) Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- 11) Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Diana Angelia, Jakarta: Salemba Empat
- 12) Mentari Ocvilia Amanda, Rudi Salam, dan Said Saggaf, 2016. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. Seminar Nasional: "Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Membentuk Karakter Bangsa Dalam Rangka Daya Saing Global" Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia, Makassar. 29 Oktober 2016
- 13) Nasrun, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru, *Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan* Vol 1, Nomor 2. Diakses pada : <http://journal2.um.ac.id/index.php/jktpk/article/view/477>
- 14) Ngali Purwanto .2002. *Ilmu pendidikan teoritis dan praktis*. Bandung : Remaja. Karya.
- 15) Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- 16) Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- 17) Sagala, Syaeful, 2011, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: CV Alfabeta
- 18) P. Adam dan Frank G. Dickey, 1953. *Basic Prinsiples of Supervision*, Ed. Boston: Allyn and Bacon
- 19) Septiana, dkk. 2013. Penggunaan Model Pembelajaran Kooperatif Take and Give Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar Siswa SMA N Way Tenong. *Jurnal Kependidikan*. <http://www.e-jurnal.com/2015/09/penggunaan-modelpembelajaran.html> Sergiovanni, T.J. dan R.J. Starrat. 1979. *Supervision: Human Perspective*. New York: McGraw Hill Book Company
- 20) Sri Banun Muslim. 2010, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme. Guru*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- 21) Syarifudin, E. 2006. Hubungan antar Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengetahuan Kepemimpinan Pendidikan dengan Kinerja Kepala Sekolah. Survei di SLTP-N Se-Kabupaten Serang Provinsi Banten. *Sinopsis Disertasi*. Program Pascasarjana UNJ.