

Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Rochma Efriyanti¹, Yasir Arafat², Achmad Wahidy³

¹Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Prabumulih, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang
E-mail: efriyantirochma@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh komunikasi kepala sekolah dan supervisi akademik kepala sekolah secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Teknik pengumpulan data melalui angket, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan uji regresi linear berganda. Berdasarkan analisis data, 1) komunikasi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih; 2) supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih; dan 3) komunikasi kepala sekolah dan supervisi kepala akademik kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih.

Kata Kunci: Komunikasi Kepala Sekolah, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Abstract

This research described the influence of school principal communication and academic supervision of principals partially or jointly on the performance of teachers in Prabumulih City High School. This research is a quantitative study with a correlational approach (cause-effect). Data collection techniques through questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis was performed by multiple linear regression tests. Based on data analysis, 1) school principal communication has a significant effect on teacher performance in Prabumulih City High School; 2) the principal's academic supervision has a significant effect on the performance of teachers in Prabumulih Municipal High School; and 3) the communication of the principal and the supervision of the academic headmaster together have a significant effect on the performance of teachers in Prabumulih City High School.

Keywords: *Principal Communication, Principal Academic Supervision, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan koordinasi atau komunikasi agar bagian-bagian dari organisasi tersebut dapat bekerja menurut ketentuannya dan tidak mengganggu bagian lain. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan ke tujuan dan sasaran organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi maka organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Jadi, komunikasi dalam suatu organisasi mempunyai peranan sentral dalam memelihara dan mengembangkan organisasi tersebut.

Komunikasi merupakan suatu proses yang menyangkut komponen komunikator, pesan, media, komunikan dan efek. Komunikasi juga diartikan sebagai proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang ke pada orang lain dengan tujuan tertentu. Tujuan komunikasi ini berupa perubahan sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*) dan tindakan (*behaviour*). Jika komunikasi yang dilakukan mampu mengubah sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*) dan tindakan (*behaviour*) seseorang, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi yang dilaksanakan telah berhasil. Permasalahan-permasalahan yang lazim dihadapi organisasi

pada umumnya adalah ketidakharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan yang disebabkan antara lain karena kurangnya kepercayaan bawahan terhadap atasan atau sebaliknya, tidak adanya transparansi dalam pengambilan kebijakan, kurangnya ruang komunikasi yang tersedia, motivasi kerja yang rendah dan lain sebagainya.

Selain komunikasi kepala sekolah, peran supervisi akademik oleh kepala sekolah sangat diperlukan, guna meningkatkan kinerja mengajar guru melalui pembinaan dan bimbingan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kepuasan yang dirasakan oleh guru karena kepala sekolah dapat melaksanakan kegiatan supervisi dengan baik akan menambah motivasinya dalam menjalankan tugasnya, sehingga guru akan bekerja dengan sukarela. Kesukarelaan guru dalam bertugas akan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Kinerja yang meningkat akan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya jika guru tidak puas dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maka motivasinya akan menurun dan berakibat pada rendahnya produktivitas mereka. Dalam pelaksanaannya, supervisi bukan hanya mengawasi apakah para guru/pegawai menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi atau ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, tetapi juga berusaha bersama guru-guru, bagaimana cara-cara memperbaiki proses belajar-mengajar (Purwanto, 2014). Jadi kegiatan supervisi adalah bagian dari manajemen lembaga pendidikan yang memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja guru.

Dengan dilakukannya supervisi akademik oleh kepala sekolah, maka diharapkan dapat mengurai segala permasalahan dan kesulitan yang di hadapi oleh guru. Guru sebagai tenaga pendidik menjalankan tugasnya yaitu sebagai pendidik, pelatih dan pengajar. Istilah pendidik sendiri mempunyai makna yang berfungsi sebagai sarana dalam pengembangan dan pembinaan peserta didik. Sedangkan pengajar mempunyai makna dalam membina dan mengembangkan pengetahuan atau mengasah intelektual peserta didik (Kristiawan dkk, 2018) Guru adalah motivator untuk mempengaruhi peserta didik melakukan kegiatan belajar (Daryanto, 2017). Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan (Sardiman, 2016). Guru merupakan pendidik yang profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan normal (Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen).

Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Susanto, 2016). Simanjuntak (2011) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Riyadi dan Mulyapradana (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut.

Kemudian Fredianto (2000) berpendapat bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam mencapai tujuan. Kinerja guru merupakan perwujudan kemampuan dan keterampilan berdasarkan kewenangan yang dimiliki dalam tugas pokoknya, yaitu keterampilan mengajar. Perwujudan kemampuan tersebut adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Yuliandri dan Kristiawan, 2017).

Menurut Husna (2017) kinerja adalah hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan guru sebagai pengelola proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.kinerja mengajar guru diartikan sebagai penampilan kerja seorang guru dalam pembelajaran sebagai realisasi dari kompetensi yang dimilikinya untuk

memperoleh hasil belajar peserta didik yang optimal (Rismawan, 2015). Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka guru yang bersangkutan akan berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal dan bekerja keras, berusaha untuk mengatasi segala rintangan dan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, Sari (2016).

Harapan dan Syarwani (2014) berpendapat bahwa istilah komunikasi diadopsi dari bahasa Inggris yaitu *communication*. Istilah ini berasal dari bahasa Latin *communicare* yang bermakna membagi sesuatu dengan orang lain, memberikan sebagian untuk seseorang, tukar-menukar, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman, dan lain sebagainya. Naim (2016) merumuskan komunikasi sebagai proses pernyataan antarmanusia. Hal yang dinyatakan itu adalah pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya.

Menurut Pace dan Feules (2010) komunikasi organisasi didefinisikan sebagai seberapa besar informasi mengenai tugas pekerjaan disampaikan oleh pegawai dalam organisasi dan diantara para pegawai dalam organisasi. Pace dan Feules (2010) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai penunjukan dan penafsiran suatu pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Menueur Nofrion (2016) mengatakan komunikasi antar manusia (*human communication*), kelompok sarjana komunikasi mendefinisikan bahwa komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan (1) membangun hubungan antarsesama manusia; (2) melalui pertukaran informasi; (3) untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain; dan (4) berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu.

Pandangan modern menyebutkan bahwa supervisi adalah usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, yaitu supervisi sebagai bantuan bagi guru dalam meningkatkan kualitas mengajar untuk membantu peserta didik agar lebih baik dalam belajar (Sagala, 2012). Menurut Purwanto (2014) Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Selanjutnya Supardi (2014) mengemukakan supervisi pendidikan adalah suatu pelayanan (*service*) untuk membantu, mendorong, membimbing, serta membina guru, agar ia mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran.

Selanjutnya dikutip dari Mintadji (2015) supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu pendidik mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Menurut Aslamiah (2011) supervisi akademik merupakan bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar agar memperoleh kondisi yang lebih baik. Purbasari (2015) mengemukakan bahwa supervisi akademik merupakan layanan bantuan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru. Kemudian menurut Mulyasa (2012) Supervisi Akademik adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat dan umpan balik yang objektif dan segera.

Mukhtar dan Iskandar (2009) menyatakan bahwa istilah supervisi berarti mengamati, mengawasi atau membimbing kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud untuk mengadakan perbaikan. Supervisi pendidikan sebagai suatu usaha mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah dalam aspek pengajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional (sebab-akibat). Penelitian berjenis korelasional bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan sebab-akibat yang saling mempengaruhi dan berhubungan antar variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini berupa komunikasi kepala sekolah (X_1) dan supervisi akademik kepala sekolah (X_2), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini

adalah kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kota Prabumulih yang berjumlah 408 orang dengan jumlah sampel diambil sebanyak 15% dari populasi, sehingga diperoleh sampel sebanyak 61 orang.

Kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru diukur dengan indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Komunikasi kepala sekolah adalah proses penyampaian informasi (pesan) kepada guru dan dapat melaksanakan informasi tersebut kepada anak didik. Komunikasi kepala sekolah diukur dengan indikator komunikasi horizontal, komunikasi vertikal, dan komunikasi diagonal.

Supervisi akademik kepala sekolah adalah tugas utama kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan di sekolah. Supervisi akademik kepala sekolah diukur dengan 1) perencanaan supervisi akademik; 2) pelaksanaan supervisi akademik; dan 3) tindak lanjut supervisi akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis data deskriptif statistik variabel komunikasi kepala sekolah pada indikator komunikasi ke bawah menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 9,8% menjawab tidak setuju, 7,3% menjawab ragu-ragu, 36,8% menjawab setuju, dan 26,0% menjawab sangat setuju. Pada indikator komunikasi ke atas menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 6,7% menjawab tidak setuju, 7% menjawab ragu-ragu, 21,2% menjawab setuju, dan 45,2% menjawab sangat setuju. Kemudian pada indikator komunikasi horizontal menunjukkan 2,3% responden menjawab sangat tidak setuju, 3,3% menjawab tidak setuju, 6,4% menjawab ragu-ragu, 30,1% menjawab setuju, dan 58,0% menjawab sangat setuju. Pada indikator komunikasi diagonal diketahui tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 7,3% menjawab tidak setuju, 6,3% menjawab ragu-ragu, 26% menjawab setuju, dan 60,4% menjawab sangat setuju.

Secara keseluruhan, terdapat rata-rata 1,0% responden menjawab sangat tidak setuju, 4,3% responden menjawab tidak setuju, 6,8% responden menjawab ragu-ragu, 28,5% responden menjawab setuju dan 47,4% responden menjawab sangat setuju. Artinya ada beberapa responden yang menginginkan komunikasi kepala sekolah perlu diperbaiki dan ditingkatkan karena masih ada responden yang menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil uji linieritas data didapatkan bahwa variabel Komunikasi Kepala Sekolah (X_1) dan Kinerja guru (Y) memiliki hubungan yang linear. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (*linierity*) sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (2,968) > t_{tabel} (1,67109) dan nilai t_{sig} . Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi yang berpedoman pada Tabel 4.12 (koefisien), dapat dijelaskan bahwa jika nilai koefisien variabel komunikasi kepala sekolah (X_1) meningkat 1 unit skor, maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,430. Dapat diartikan pula bahwa besarnya pengaruh komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu $0,430 \times 100\% = 43,0\%$.

Khairani, Efendi, dan Saputra (2018) menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah memang melaksanakan komunikasi interpersonal dengan para guru dan staf dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Aceh Timur. Sedangkan bentuk Komunikasi yang dilaksanakan kepala madrasah dengan para guru dan staf dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yaitu kepala madrasah menggabungkan dengan komunikasi internal yang ada dalam komunikasi organisasi, pertama kepala madrasah melaksanakan komunikasi ke bawah (*dawnward communication*) yaitu komunikasi yang datangnya dari kepala madrasah kepada para guru dan staf. Kedua kepala madrasah juga melaksanakan komunikasi ke atas (*upward communication*). yaitu komunikasi yang

datangnya dari para guru dan staf kepada kepala madrasah. Kedua bentuk tersebut dilakukan secara langsung maupun menggunakan media, dan selalu dengan Qaulan Layyina.

Rahayu (2017) menyimpulkan hasil penelitiannya 1) Komunikasi interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi mempunyai kontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja guru; 2) Komunikasi interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi berkontribusi secara langsung terhadap motivasi kerja; dan 3) Motivasi kerja berkontribusi secara langsung terhadap kepuasan kerja guru.

Robbins (2006) mengatakan komunikasi menjalankan empat fungsi utama didalam kelompok atau organisasi: pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi dan informasi. Tidak satupun dari keempat fungsi ini yang harus dipandang sebagai hal yang lebih penting daripada yang lain. Agar berkinerja secara efektif, kelompok perlu mempertahankan beberapa pengendalian terhadap anggotanya, merangsang para anggotanya untuk berkinerja, menyediakan sarana untuk pengungkapan emosi, dan membuat pilihan-pilihan keputusan.

Komunikasi, yang merupakan keterkaitan antara individu-individu dengan organisasi, mempunyai peranan yang cukup penting bagi berjalannya fungsi-fungsi dalam suatu organisasi. Seorang manajer yang dinamis harus memiliki tiga peran penting, yaitu: peran antarpribadi, peran informasional, dan peran keputusan. Peran antarpribadi mencakup peran tokoh figur, peran pemimpin dan peran penghubung. Sedangkan peran informasional mencakup peran *monitoring*, peran penyebar, dan peran juru bicara. Sementara itu peran keputusan mencakup peran wirausaha, peran pengalokasi sumber daya, dan peran negosiator.

Secara umum, komunikasi mempunyai dua fungsi penting dalam organisasi: (1) komunikasi memungkinkan orang-orang untuk saling bertukar informasi; (2) komunikasi membantu menghubungkan sekelompok anggota dalam organisasi yang terpisah dari anggota lainnya. Pada umumnya, organisasi sangat bergantung pada komunikasi untuk mencapai tujuannya (Purwanto, 2012).

Sebuah hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto, 2012) menunjukkan bahwa, orang-orang dalam organisasi menggunakan 69 persen dari hari-hari kerja mereka dengan menggunakan komunikasi verbal, baik itu berbicara, mendengarkan, menulis ataupun membaca. Namun, itu tidak berarti bahwa bentuk komunikasi yang lain, yaitu komunikasi nonverbal, tidak penting bagi organisasi.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan analisis data statistik variabel Supervisi Kepala Sekolah pada indikator perencanaan supervisi akademik menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 5,8% menjawab tidak setuju, 5,8% menjawab ragu-ragu, 35% menjawab setuju, dan 53,3% menjawab sangat setuju. Pada indikator pelaksanaan supervisi akademik menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 8,3% menjawab tidak setuju, 10,8% menjawab ragu-ragu, 34,2% menjawab setuju, dan 46,7% menjawab sangat setuju. Kemudian pada indikator tindak lanjut supervisi akademik menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 25,8% menjawab tidak setuju, 10% menjawab ragu-ragu, 41,7% menjawab setuju, dan 36,6% menjawab sangat setuju.

Secara keseluruhan, terdapat rata-rata 8,6% responden menjawab tidak setuju, 8,9% responden menjawab ragu-ragu, 37% responden menjawab setuju dan 45,5% responden menjawab sangat setuju. Artinya ada beberapa responden yang menginginkan Supervisi Kepala Sekolah perlu ditingkatkan karena masih ada responden yang menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil uji linieritas data didapatkan bahwa variabel Supervisi Kepala Sekolah (X₂) dan Kinerja guru (Y) memiliki hubungan yang linear. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (*linierity*) sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh komunikasi kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} komunikasi kepala sekolah (3,844) > t_{tabel} (1,67109). Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi yang berpedoman pada Tabel 4.13 (koefisien), dapat dijelaskan bahwa jika nilai koefisien variabel komunikasi kepala sekolah (X_1) meningkat 1 unit skor, maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,447. Dapat diartikan pula bahwa besarnya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu $0,477 \times 100\% = 44,7\%$.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ardiana (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien regresi (b_0) sebesar 103,459. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila tidak terjadi peningkatan variabel Komunikasi Kepala Sekolah (konstan) maka kinerja guru akuntansi sebesar 103,459 satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan kata lain tanpa adanya Supervisi Kepala Sekolah, kinerja guru akuntansi sebesar 3,459. Selanjutnya, Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,406. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel Supervisi Kepala Sekolah sebesar satu satuan maka kinerja guru akuntansi akan naik sebesar 0,406 satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Besarnya keragaman Supervisi Kepala Sekolah (X) yang dapat dijelaskan oleh variabel kinerja guru akuntansi (Y) adalah 0,806 (R Square) atau sebesar 80,6% sedangkan hal-hal lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi diantaranya sarana prasarana sekolah, lingkungan kerja sebesar 19,4%.

Besarnya keragaman X terhadap Y sebesar 0,806 (R Square) atau sebesar 80,6%. Hal ini menunjukkan bahwa antara Supervisi Kepala Sekolah (X) terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun (Y) ada pengaruh besar dan positif. Sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh hal-hal diluar Supervisi Kepala Sekolah. Oleh karena itu seharusnya motivasi guru mendapat perhatian yang paling serius dibanding variabel bebas yang lain. Variabel Supervisi Kepala Sekolah yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani, sehingga kinerja guru akuntansi semakin meningkat di sekolah menengah kejuruan (SMK) Kota Madiun. Meskipun tanpa adanya Supervisi Kepala Sekolah, kinerja dari guru akuntansi di SMK di Kota Madiun sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi untuk variabel konstan sebesar 103,459.

Renata (2018) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa 1) ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap efektivitas guru nilai t_{hitung} sebesar 2,452 dan t_{tabel} sebesar 1,980, 2) ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap efektivitas guru dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,607 dan t_{tabel} sebesar 1,980, dan 3) ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap efektivitas guru dengan nilai t_{hitung} sebesar 23,618 dan t_{tabel} sebesar 3,267. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa untuk meningkatkan efektivitas guru maka diperlukan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi.

Riastuti (2017) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} 4.209 > t_{tabel} 1.993, sementara kontribusi yang diberikan sebesar 19,5%, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan nilai t_{hitung} 3.715 > 1.993, sementara kontribusi yang diberikan sebesar 15,9% (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan nilai f_{hitung} 14.287 > f tabel 3.124. Sedangkan kontribusi supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 28,4%.

Penelitian Rifaldi dan Roesminingsih (2017) menyimpulkan hasil penelitian bahwa: (1) tingkat supervisi kepala sekolah termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 65,68%, (2) tingkat motivasi kerja guru termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 83,57%, (3) tingkat kepuasan kerja guru termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 89,18%, (4) supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$) dengan jumlah nilai sebesar

4,641, (5) motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$) dengan jumlah nilai sebesar 5,764, (6) supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan guru dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$) serta supervisi kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru (Y) dengan jumlah nilai sebesar 53,593.

Selanjutnya penelitian Riyadi (2019) tentang pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. Hipotesis yang mengatakan bahwa Supervisi Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima dan terbukti benar dimana variabel Supervisi Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja artinya setiap terjadi peningkatan Supervisi Kepala Sekolah pada RA di Kota Pekalongan akan meningkatkan kinerja guru. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negative bagi seorang guru. Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

Apabila pekerja mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkat pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkannya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi sehingga dapat mencapai target organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Riyadi 2017). Manager dalam hal ini kepala sekolah perlu memahami proses psikologis, apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan guru guna menuju pada pencapaian target organisasi.

Guru merupakan orang yang karena profesinya sanggup menimbulkan dan mengembangkan motivasi untuk kepentingan proses aspek-aspek pembelajaran di dalam kelas yang keberadaan siswanya berbeda-beda secara individual, misalnya perbedaan minat, bakat, kebutuhan, kemampuan, latar belakang sosial dan konsep yang dipelajari. Dengan motivasi dari guru merupakan faktor yang berarti dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Dua pembangkit motivasi belajar yang efektif adalah keingintahuan dan keyakinan dalam kemampuan diri para siswa. Setiap siswa memiliki rasa ingin tahu, maka guru perlu memotivasi dengan pertanyaan diluar kebiasaan atau pemberian tugas yang menantang disertai penguatan bahwa siswa mampu melakukannya.

Kemudian penelitian Wihartuti (2017) tentang pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Pematang. Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung = 57,334 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 111-2 = 109$ diperoleh F tabel sebesar 3,09. Artinya Fhitung > Ftabel atau taraf signifikansi $\alpha < 0,05$. Karena Fhitung > Ftabel atau taraf signifikansi $\alpha < 0,05$, maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penghitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan garis regresi: $Y = 103,622 + 0,624 X_1$. Berdasarkan nilai thitung (7,572) > ttabel (1,660) dengan signifikansi t (0,000) < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nihil yang berbunyi H_0 , ditolak dan H_a , diterima. Pengujian signifikansi diperoleh skor probabilitas (sig) sebesar 0,000. Besaran skor probabilitas ternyata menyebabkan regresi yang signifikan. Pada tabel model *summary* diperoleh skor koefisien korelasi R sebesar 0,587 dengan $n=111$, $k=2$ dan taraf signifikansi (ts) 5 % di dalam tabel r di peroleh harga kritis sebesar 0,195, yang berarti Rhitung > Rtabel dan skor *Adjusted R square* sebesar 0,339.

Supervisi Kepala Sekolah guru merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja guru sehingga guru dapat bekerja secara optimal. Motivasi merupakan bagian dari unsur yang membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan tanggapan responden mengenai instrumen Supervisi

Kepala Sekolah guru diperoleh skor rata-rata (mean) 74,08 berada pada klasifikasi tinggi. Jadi, dapat dikatakan bahwa rata-rata guru SMP Negeri di Kecamatan Pematang Liris memiliki Supervisi Kepala Sekolah yang tinggi, khususnya yang berkaitan dengan: 1) motivasi internal, meliputi: (a) dorongan untuk bekerja, (b) kemajuan dalam karier, (c) pengakuan yang diperoleh, (d) rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, (e) minat terhadap tugas, dan (f) dorongan berprestasi, dan 2) motivasi eksternal, meliputi: (a) hubungan antar pribadi, (b) penggajian/ honorarium, (c) supervisi kepala sekolah, dan (d) kondisi kerja. Terdapat jawaban atas item pertanyaan yang mendapat skor tertinggi dengan predikat tinggi terdapat pada item yang menanyakan “apakah pengakuan anda sebagai guru sesuai yang diharapkan?”. Artinya guru menyatakan bahwa dirinya mendapatkan pengakuan profesi sebagai guru sesuai yang diharapkan. Sedangkan jawaban item pertanyaan yang mendapat skor terendah dengan predikat cukup terdapat pada item yang menanyakan “apakah anda bersemangat untuk menjadi guru berprestasi?”. Artinya guru menyatakan bahwa dirinya cukup bersemangat untuk menjadi guru berprestasi.

Temuan penelitian ini juga selaras dengan penelitian Arafat (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada CV. Havraco Jaya di Palembang). Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Teknik analisa data yang digunakan berupa regresi linier berganda, determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F dengan bantuan aplikasi statistik program SPSS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai yang semuanya adalah pegawai di CV. Havraco Jaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa, 1) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, 2) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, 3) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Hal ini ditegaskan oleh pendapat Sunarto (2001), bahwa Supervisi Kepala Sekolah guru merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebab Supervisi Kepala Sekolah sebagai rangsangan yang membangkitkan gairah guru dalam bekerja. Kinerja guru akan baik jika ada rangsangan yang membangkitkan motivasi, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Motivasi akan mengarah ke hal yang positif jika berefek pada kepuasan pada diri guru dan sebaliknya, jika mengarah ke hal yang negatif maka akan berefek pada ketidakpuasan. Guru tanpa kepuasan kerja tidak dapat diharapkan akan memiliki komitmen tinggi pada organisasi. Ada kecenderungan guru menghindari dari pekerjaannya, seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak antusias dalam mengajar, menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi. bahkan bisa terjadi guru beralih ke pekerjaan lain atau organisasi lain jika ada kesempatan yang menjanjikan.

Siagian (2009) menjelaskan bahwa para karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan. Penekanan teori ini ialah jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi, aspek motivasi yang penting, sedangkan jika tidak ada kepuasan, aspek hygiene yang menonjol. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan atau prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene meliputi: kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja guru berkaitan erat dengan Supervisi Kepala Sekolah guru. Dengan demikian, Supervisi Kepala Sekolah merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja guru dan sumber daya manusia. Secara umum motivasi diartikan sebagai dorongan baik dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) dirinya sehingga guru akan dengan bekerja keras, ikhlas, dan tuntas serta berorientasi pada kualitas hasil kerja. Banyak pakar menyatakan bahwa sumber daya manusia Indonesia bersifat “malas” (Suwanto dkk, 2009) dalam arti bahwa kurang ada dorongan untuk bekerja keras dan kurang berorientasi pada kualitas. Jadi semakin tinggi Supervisi Kepala Sekolah seorang guru maka

semakin tinggi pula kinerja guru dan sebaliknya apabila Supervisi Kepala Sekolah menurun maka kinerja guru juga menurun.

Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah (X_1) dan Supervisi Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil distribusi frekuensi menjelaskan bahwa kinerja guru pada perencanaan pembelajaran menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 8,3% menjawab tidak setuju, 8,3% menjawab ragu-ragu, 29,2% menjawab setuju, dan 54,2% menjawab sangat setuju. Pada indikator pelaksanaan pembelajaran menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 5% menjawab tidak setuju, 5% menjawab ragu-ragu, 30% menjawab setuju, dan 60% menjawab sangat setuju. Kemudian pada indikator evaluasi pembelajaran menunjukkan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 9,2% menjawab tidak setuju, 5% menjawab ragu-ragu, 21,7% menjawab setuju, dan 64,2% menjawab sangat setuju.

Secara keseluruhan, terdapat rata-rata 7,5% responden menjawab tidak setuju, 6,1% responden menjawab ragu-ragu, 27,0% responden menjawab setuju dan 59,5% responden menjawab sangat setuju. Artinya ada beberapa responden yang menginginkan kinerja perlu ditingkatkan karena masih ada responden yang menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil uji normalitas data diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel komunikasi kepala sekolah sebesar 0,477, variabel Supervisi Kepala Sekolah sebesar 0,380, dan variabel kinerja guru sebesar 0,302. Seperti diketahui bahwa apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, data variabel komunikasi kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, dan kinerja guru berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah, komunikasi kepala sekolah, dan kinerja guru di atas nilai 0,05.

Hasil uji homogenitas data dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Komunikasi Kepala Sekolah 0,245 $> 0,05$ dan nilai signifikansi Supervisi Akademik Kepala Sekolah 0,316 $> 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dan satu variabel terikat berasal dari data yang sama atau homogen.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah (X_1) dan Supervisi Kepala Sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (48,522) > F_{tabel} (3,12)$. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (*Adjust R Square*) sebesar 0,805, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel-variabel bebas (Komunikasi Kepala Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja guru) adalah sebesar 80,5%, sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa Komunikasi Kepala Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan di mana Komunikasi Kepala Sekolah dan Supervisi Komunikasi Kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Dilihat dari besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bahwa variabel komunikasi kepala sekolah (44,7%) lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan variabel komunikasi kepala sekolah (43,0%). Hal ini menandakan bahwa guru akan mencapai prestasi yang tinggi dikarenakan adanya supervisi akademik kepala sekolah. Guru yang telah disupervisi administrasi akan lebih berprestasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Sukadi (2016) yang menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah dan komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi: $Y = 6,769 + 0,401X_1 + 0,275X_2$. Uji regresi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $137,168 > 3,090$ (taraf signifikansi 5%) berarti antara Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Uji t untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,872 > 1,985$ dan untuk variabel komunikasi kepala sekolah diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,172 > 1,985$

(taraf signifikansi 5%). Kedua variabel tersebut secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al Huda Karangpandan.

Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

Mangkunegara (2005) menyimpulkan guru akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan supervisi kepala sekolahnya rendah. Guru yang telah disupervisi administrasi akan lebih berprestasi apabila ditambah dengan komunikasi kepala sekolah yang baik. Davies (2003) menyatakan komunikasi kepala sekolah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja.

Hal yang sama juga dinyatakan Kristiawan dan Rahmat (2018) bahwa guru adalah komponen penting dalam sebuah kegiatan belajar mengajar. Profesionalisme guru mengacu kepada kemampuan maupun keahlian pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Selama pembelajaran guru harus mampu mengembangkan kompetensi profesionalisme guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan kompetensi yang dimiliki, guru dapat merancang proses pembelajaran yang ingin dilaksanakan agar lebih baik dari sebelumnya. Banyak faktor yang menjadikan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia baik itu faktor yang bersifat teknis maupun non teknis. Guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreativitas dan aktivitas siswa, memotivasi siswa, menggunakan multimedia, multimetode, dan multisumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Guru harus dibekali dengan pengetahuan dan motivasi terhadap dirinya, sehingga guru dapat meningkatkan pelayanannya kepada peserta didik melalui ketrampilan mengajarnya dan peningkatan pengetahuannya dengan terus menerus belajar. Tujuan pembelajaran di lembaga sekolah atau di lembaga pendidikan umumnya sangat membutuhkan inovasi dalam proses pembelajaran agar dapat berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan. Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan profesional guru adalah dengan melakukan inovasi pembelajaran. Dengan diadakannya inovasi pembelajaran maka akan dapat memperbaiki keadaan pembelajaran sebelumnya kearah yang lebih baik lagi, memberikan gambaran pada pihak lain tentang pelaksanaan inovasi sehingga orang lain dapat mengujicobakan inovasi yang kita laksanakan, mendorong untuk terus mengembangkan pengetahuan dan wawasan. Meningkatnya kualitas profesionalisme pendidik atau guru maka akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya.

Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa : "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah."

Septiana dkk (2013) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari" menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai t hitung $> t$ tabel ($2.468 > 1.993$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu $0,016$. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Setiyati (2014) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru" menunjukkan bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru dimana kontribusi yang diberikan sebesar

42,2%. Penelitian setiyati memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Persamaannya yaitu pada variabel Y meneliti kinerja guru. Sedangkan perbedaan penelitian setiyati pada variabel X_2 meneliti tentang motivasi Kerja, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan variabel X_2 membahas komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus 1 SD Negeri Kecamatan Lalan.

Supervisi Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negative, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Yenny (2018) menjelaskan bahwa Supervisi Kepala Sekolah adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, Supervisi Kepala Sekolah dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak mempunyai motivasi, maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan atau motivasi ini sebagai pertanda apa yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru untuk meningkatkan kerjanya.

Namun, temuan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Malik dan Sriwidodo (2013) yang menyimpulkan: pada pengujian hipotesis satu koefisien signifikansi variabel Supervisi Kepala Sekolah sebesar 0,145, maka variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis dua, koefisien signifikansi variabel kedisiplinan 0,372, maka variabel kedisiplinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis tiga, koefisien signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah 0,075, maka variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil uji selisih mutlak, maka kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Demikian juga kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi kedisiplinan terhadap kinerja guru. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh R^2 sebesar 0,310, berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel Supervisi Kepala Sekolah dan kedisiplinan terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi sebesar 31%, selebihnya dipengaruhi variabel lain. Jadi dengan adanya Supervisi Kepala Sekolah dan komunikasi kepala sekolah yang tinggi maka kinerja guru akan semakin meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan ada pengaruh komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi komunikasi kepala sekolah, maka kinerja guru akan semakin meningkat, dengan besar pengaruhnya adalah 43,0%. Ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi Supervisi Kepala Sekolah guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat, dengan besar pengaruhnya adalah 44,7%. Ada pengaruh komunikasi kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian komunikasi kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Komunikasi kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah mampu mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi 80,5% sedangkan sisanya 19,5% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aslamiah, T. (2011). Hubungan Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di MTs. Imadun Najah Jakarta Utara). *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 2 (1), 267-279.

- Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Fredianto, R. (2000). Hubungan Antara Lingkungan Eksternal, Orientasi Strategik dan Kinerja Perusahaan. *Makalah: Simposium Nasional Akuntansi (pp. 591-623)*. Semarang: Simposium Nasional Akuntansi.
- Harapan, E., & Syarwani, A. (2014). *Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Husna, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Management Vol 2*
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan, 3 (2), 373-390*.
- Lazaruth, S. (2002). *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mintadji. (2015). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah SMP Negeri di Tarakan. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan. Vol. 3 No. 1*.
- Mukhtar., & Iskandar. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Naim, N. (2016). *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nofrion. (2016). *Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media.
- Pace R. W., & Faules, D. F. (2010). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purbasari, M. (2015). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Sekolah Dasar. *Journal of Elementary Education vol 4 No 1 tahun 2015*.
- Purwanto. (2014). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rismawan. E. (2015). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII No.1 April 2015*.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan Vol. 13 Tahun 2017*.
- Sagala, S. (2012). *Supervisi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman, A. M. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sari, P. W. (2016). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. *Jurnal TINGKAP Vol. XII No. 1 Th. 2016*.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi ke-3. Jakarta: Fakultas UI.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta; RajaGrafindo Persada.
- Susanto, A. (2016). *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo, D. (2009). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes. *Tesis. Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang: Semarang*.
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.