

**KECAMATAN PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN GAYA
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DENGAN
KEPUASAN KERJA DI RAUDHATUL ATHFAL
CIBEKER KOTA CILEGON**

Ahmad Mahdi¹, B. Herawan Hayadi², . Furtasan Ali Yusuf³.

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana,
Universitas Bina Bangsa

Alamat e-mail : ¹ ahmadmahdi040@gmail.com, ² b.herawan.hayadi@gmail.com.
³fay@binabangsa.ac.id

ABSTRACT

This research examines the influence of leadership style, job satisfaction, and academic supervision on teacher performance at the Raudhatul Athfal School, Cibeker District, Cilegon City. Some of the problems faced regarding teacher performance include the teacher's inability to prepare lessons, manage the class well, and use varied learning strategies, which leads to boring learning for students. The purpose of this research is to determine and test the influence of: (1) leadership style on teacher job satisfaction, (2) leadership style on teacher performance, (3) job satisfaction on teacher performance, (4) academic supervision on teacher job satisfaction, and (5) academic supervision of teacher performance. This research uses quantitative methods with a correlational approach, and data is collected through questionnaires. Data analysis was carried out using SmartPLS 3.2 and structural equation modeling (SEM) techniques. The results of the research show that: (1) leadership style has a positive effect on teacher job satisfaction, (2) leadership style has a positive effect on teacher performance, (3) job satisfaction has a positive effect on teacher performance, (4) academic supervision does not have a positive effect on satisfaction teacher work, and (5) academic supervision has a positive effect on teacher performance. The implications of this research indicate that improving leadership styles and effective academic supervision can contribute to improving teacher performance, although academic supervision does not directly affect job satisfaction.

Keywords: Academic Supervision, Leadership Style, Teacher Performance and Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan supervisi akademik terhadap kinerja guru di Sekolah Raudhatul Athfal Kecamatan Cibeker, Kota Cilegon. Beberapa permasalahan yang dihadapi terkait kinerja guru antara lain ketidakmampuan guru dalam mempersiapkan pembelajaran, mengelola kelas dengan baik, dan menggunakan strategi pembelajaran yang variatif, yang berujung pada pembelajaran yang membosankan bagi siswa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh: (1) gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru, (2) gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, (3) kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (4) supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru, dan (5) supervisi akademik terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dan data

dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.2 dan teknik model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, (2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, (4) supervisi akademik tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, dan (5) supervisi akademik berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan supervisi akademik yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, meskipun supervisi akademik tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci: Supervisi Akademik, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru dan Kepuasan Kerja

A. Pendahuluan

Kinerja bisa dimaknai sebagai hasil capaian seseorang terkait dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Sebuah lembaga pendidikan atau sekolah menempatkan kinerja sebagai sesuatu yang menjadi prioritas. Sekolah dan pihak terkait menjadikan kinerja sebagai satu indikator yang mumpuni untuk melihat mutu dan kualitas sebuah sekolah. Pelaksanaan dan pelaporan penilaian kinerja merupakan tanggung jawab, transparansi dan akuntabilitas lembaga pendidikan terhadap stakeholder terkait.

Beberapa persoalan terkait kinerja guru terkait pelaksanaan tugasnya, tidak terlepas dari problematika dalam pencapaian tujuan kurikulum. Beberapa persoalan internal guru merupakan prioritas utama yang harus dicarikan

solusinya oleh pihak-pihak terkait di Raudhatul Athfal Kota Cilegon. Rendahnya motivasi sebagian kecil guru menjadi persoalan mendasar yang harus segera dicarikan penyelesaiannya. Ini terlihat dari pembinaan yang dilakukan kepala sekolah sampai pada tingkatan selanjutnya.

Data awal yang didapat dari wawancara tentang penilaian kinerja guru yang dilakukan setiap tahun oleh kepala sekolah diperoleh bahwa kinerja guru dikategorikan baik dengan rentangan nilai rata-rata di atas 80. Berdasarkan data awal dari kepala sekolah yang menilai kinerja tahunan secara umum dapat dikatakan kinerja guru berkisar pada kriteria baik dan amat baik.

Namun hasil penilaian kinerja guru ini bukanlah hasil

yang tanpa masalah atau kendala yang dihadapi oleh guru. Masalah penyusunan persiapan pembelajaran yang kontekstual dan memperhatikan karakteristik peserta didik masih diiringi oleh budaya adopsi dan adaptasi. Tersusunnya rencana pelaksanaan pembelajaran merupakan bentuk nyata dari perwujudan kinerja guru. Tidak dapat diingkari bahwa penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian yang kontekstual dan mengakomodir karakteristik peserta didik masih menjadi kendala bagi sebagian guru. Hal ini dapat terlihat dari forum musyawarah guru mata pelajaran. Tidak jarang terjadi adopsi dan adaptasi rencana pembelajaran di forum ini.

Optimalisasi kemampuan guru dalam pemilihan, penguasaan dan penerapan teknologi informatika dalam pembelajaran menjadi prioritas yang tak kalah penting dalam menunjang peningkatan kinerja guru. Belum semua pendidik mempunyai kompetensi pedagogik mumpuni terutama terkait dengan penggunaan

metode pembelajaran bervariasi. Ketersediaan fasilitas pendukung di beberapa sekolah tidak selalu relevan bagi semua guru dalam penggunaannya. Harus diakui juga bahwa beberapa sekolah sudah memiliki fasilitas pendukung pembelajaran yang memadai. Sekolah yang terakreditasi A rata-rata memiliki sarana pendukung yang cukup untuk mendukung operasional sekolah.

Menurut Inom (2023) supervisi pendidikan berperan memberi kemudahan dan membantu kepala sekolah dan guru mengembangkan potensi secara optimal. Supervisi atau supervisor memiliki peran strategis dalam memberikan layanan terhadap Guru yang mendapatkan kesulitan atau terjadi penurunan dalam kompetensinya. Oleh karena itu pembinaan supervisi agar mampu melaksanakan tugas kepemimpinan akademik dan manajerial mutlak harus memiliki kompetensi supervisor. Supervisi merupakan upaya dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru. Dengan adanya kepala sekolah yang profesional, yang memberikan bantuan kepada guru

dengan melaksanakan supervisi kepada guru-gurunya, agar proses pembelajaran di kelas dapat berlangsung lebih baik lagi, akhirnya akan berpengaruh positif bagi pengembangan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik lagi

Dilain pihak, Heni Wulandari (2023) Penilaian kinerja guru merupakan aktivitas penilaian terhadap kepemimpinan, kejujuran, kesetiaan, dedikasi, serta keikutsertaan seseorang dan kontribusinya terhadap lembaga atau pun organisasi kelompoknya. Penilaian yang berasal dari unsur-unsur kegiatan pokok guru dalam melakukan pencapaian demi mewujudkan tujuan pelatihan kepangkatan, keprofesian dan jabatan diartikan sebagai penilaian kinerja guru.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor yang terkait dengan kepemimpinan. Hal-hal yang termasuk dalam faktor kepemimpinan antara lain berupa asistensi yang diberikan oleh atasan, pola pembinaan oleh atasan, dan kualitas dukungan dari atasan. Kolega atau mitra

kerja adalah faktor ketiga yang juga berperan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang individu. Dua faktor terakhir juga tak kalah kontribusinya terhadap kinerja seseorang. Faktor tersebut adalah pola kerja serta situasi kerja.

Rozi Tasari (2023) menyatakan bahwa Kinerja seorang pendidik dapat dilihat dan dinilai sebagai dampak dan stimulus respon terhadap perilaku yang telah dilaksanakan dalam mencatatnya, apabila kinerja seorang pendidik sebagai guru belum sesuai dengan standar kompetensi kepribadian maka diperlukan adanya pengawasan oleh kepala sekolah sebagai supervisor serta pejabat tertinggi di sekolah. supervisi akademik merupakan rangkaian aktivitas membimbing guru sebagai upaya mengoptimalkan kompetensi. Kompetensi yang dioptimalkan dalam kegiatan ini adalah yang berhubungan dengan hal-hal pengelolaan pembelajaran yang diawali dengan proses perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian dan tindak lanjut.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut: Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Supervisi Akademik terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian pada bagian identifikasi masalah maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Pengaruh Supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

Rumusan Masalah

Apakah Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon ?, Apakah Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon ?, Apakah Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon ?, Apakah Supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon ?, Apakah Supervisi Akademik terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.?

Tujuan Penelitian

Menjelaskan Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan

Cibeber Kota Cilegon., Menjelaskan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon., Menjelaskan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Menjelaskan Supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon. Menjelaskan Supervisi Akademik terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon

Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dan praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian diharapkan bisa bermanfaat untuk pengujian teori-teori manajemen pendidikan terkait pengaruh pelaksanaan supervisi akademik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Bagi Kepala Raudhatul Athfal di Kecamatan Cibeber kota Cilegon, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai pertimbangan dalam rangka

penerapan kegiatan supervisi akademik penerapan gaya kepemimpinannya sebagai usaha mendongkrak perbaikan kinerja guru Bagi guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Cibeber kota Cilegon hasil penelitian ini diharapkan bisa dimanfaatkan untuk pertimbangan perlunya supervisi akademik sebagai suatu usaha memperbaiki kinerja guru. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan bisa dimanfaatkan untuk bahan kajian tentang penerapan gaya kepemimpinan sebagai upaya peningkatan kinerja guru. Lebih lanjut hasil kajian tentang pentingnya supervisi akademik dalam memacu kinerja guru juga akan menjadi motivasi untuk melaksanakannya di lingkungan pendidikan tempat peneliti bertugas.

Bagi peneliti serta pengamat pendidikan, temuan penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan kajian sehubungan aplikasigaya kepemimpinan sebagai upaya peningkatan kompetensi guru.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian berupa penelitian

kuantitatif dengan desain deskriptif kausalitas, pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang memiliki karakteristik yang berfokus pada penelitian yang lebih detail, normatif, statis serta telah ada proses sebelumnya. Desain penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif kausalitas karena penelitian ini dilakukan dengan cara menggambarkan objek penelitian apa adanya dan tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji hubungan dan relevansi dua variabel.

Penelitian ini menggunakan metode survei, instrumennya berupa kuesioner yang dijadikan sebagai media pengambilan data utama dan data tersebut diambil untuk melakukan prediksi hubungan antara konstruk dan mengkaji hubungan variabel eksogen dan endogen serta bagaimana pengaruhnya. Adanya indikator yang dijadikan sebagai pengukuran dan jenis variabel. Teknik penganalisisan data menggunakan variance based structural equation modelling (VB-SEM) melalui program Smart PLS (Partial Least Square). Uji SEM PLS diawali dengan uji kecocokan model atau

Goodness of fit (GoF) yaitu ukuran perbedaan atau discrepancy antara nilai-nilai hasil observasi dengan nilai-nilai yang diharapkan dalam model atau dengan kata lain adalah sejauh mana data observasi mendukung model penelitian. Uji GoF yang pertama disebut dengan outer model analisis atau model pengukuran, uji GoF yang kedua adalah inner model analisis atau model struktural dan dilanjutkan dengan uji signifikansi atau pengujian hipotesis.

Sesuai dengan asumsi statistik, PLS sendiri dikategorikan dalam analisis non-parametrik berbeda dengan covariance based SEM (CB-SEM) contohnya Amos dan Lisrel masuknya kedalam kategori analisis parametrik atau multivariate normal distribution. PLS sendiri tidak mewajibkan adanya minimal sampel dalam penggunaan PLS dikarenakan metode ini menggunakan basis variance dengan kisaran sampel yang terbilang kecil sejumlah 30-100.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan menguraikan deskripsi awal tentang hasil penelitian mengenai

responden dan dilanjutkan dengan pengolahan data menggunakan metode SEM dengan aplikasi Smar Partial Least Square (PLS).Kemudian dilakukan pengujian model pengukuran dan structural,pengujian hipotesis penelitian,dan diakhiri dengan pembahasan dalam kaitannya terhadap penelitian terdahulu yang relevan.

Gambaran umum tentang responden disajikan dalam penelitian ini guna memberikan deskripsi mengenai karakteristik responden yang telah mengisi kuisisioner penelitian.Dengan harapan dapat menambah informasi bagi peneliti untuk memahami hasil penelitian.

Responden penelitian adalah guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Cibeber Kota Cilegon .Data kuisisioner berjumlah 192 yang akan digunakan sebagai data dalam penelitian ini, karena sampel dalam analisis Partial Least Square (PLS) dan Structural Equation Modelling (SEM) ukuran sampel paling sedikit 5 kali jumlah indicator dari variable (Ghozali,2020).

Penyajian data kuisisioner mengenai data responden bertujuan untuk memberikan Gambaran tentang data keadaan individu dari responden yang diidentifikasi berdasarkan sebagai berikut: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja,dapat dijelaskan pada uraian berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner diperoleh profil responden menurut usia sebagaimana terlihat pada table berikut ini.

Tabel 4.1 Data Responden

N o	Usia	Jumla h	Persenta se (%)
1	< 30 tahun	52	27
2	30 – 40 tahun	102	53,2
3	> 40 tahun	38	19,8
TOTAL		192	100
N o	Jenis Kelamin	Jumla h	Persenta se (%)
1	Laki-laki	12	6,2
2	Perempu an	180	93,8,6
TOTAL		192	100

N o	Masa Kerja	Jumla h	Persenta se (%)
1	< 2 tahun	22	11,5
2	2– 5 tahun	32	16,6
3	6 – 10 tahun	79	41,2
4	> 11	59	30,7
TOTAL		192	100

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Pengujian Inner Model

Analisis model structural atau

Variabel	Ga ya Ke p p	Kepu asan Kerja	Kin erja Gur u	Supe rvisi Akad emik
Gaya Kepemi mpinan		4,903	4,8 37	
Kepuas an Kerja			3,4 45	
Kinerja Guru				
Supervi si Akadem ik		4,903	4,9 36	

(inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Ada empat tahap untuk menguji inner model.

Colinearity

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan

tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00

Table 4.12. Colinearity

Uji R-Square

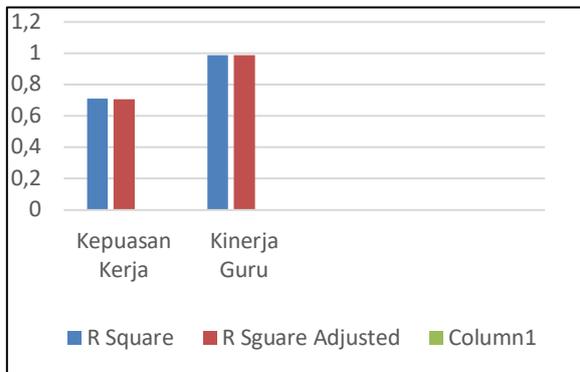
Nilai R² menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R² semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghozali (2012), suatu model dikatakan kuat

jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 4.13 R-square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0,710	0,707
KINERJA GURU	0,988	0,987

Gambar 4.4 Grafik Uji R-square



Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,725 \times 0,849}$$

$$GoF = \sqrt{0,578}$$

$$GoF = 0,76$$

Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0, 76 sehingga dapat disimpulkan bahwa

model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.710) \times (1 - 0.767)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,229) \times (0,233)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,053\}$$

$$QSquare = 0.946$$

Hasil perhitungan Q² menunjukkan nilai Q² sebesar 0,946 .Menurut Ghozali (2014), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q² lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 sampai dengan 1.00 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kuat, Bila 0,15 sampai dengan 0.35 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 sampai dengan 0.15 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014)

Tabel 4.11 Effect Size

Variabel	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Supervisi Akademik
Gaya Kepemimpinan		0,280	10,565	
Kepuasan Kerja			0,091	
Kinerja Guru				
Supervisi Akademik		0,004	0,037	

Hasil dari pengukuran *Interpretasi effect size* adalah sebagai berikut: Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 3.280 pengaruhnya kuat, Hubungan gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Guru memiliki nilai *effect size* sebesar 10,565 pengaruhnya kuat. Hubungan Supervisi Akademik terhadap Kepuasan Kerja

memiliki nilai *effect size* sebesar 0.004 pengaruhnya kecil. Hubungan Supervisi akademik terhadap Kinerja Guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.037 pengaruhnya Kuat.

Hasil Bootstrapping

Dalam Smart PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software Smart PLS (Partaia Least Square) adalah sebagai berikut:

Evaluasi Path Coefficients

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh Supervisi Akademik terhadap kinerja Guru sebesar 2.135. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 41,212. Pengaruh supervisi akademik terhadap kepuasan kerja sebesar 5.402. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan guru sebesar

5.539. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 4.470.

Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam Smart PLS (Partial Least Square) dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Std ev)	T Statistics (O/S tdev)	P Values
Gaya Kepemimpinan	0,762	0,761	0,138	5,539	0,000

n terhadap ap Kepuasan Kerja					
Gaya Kepemimpinan terhadap ap Kinerja Guru	1,099	1,098	0,027	41,212	0,000
Kepuasan Kerja terhadap ap Kinerja Guru	-0,063	-0,063	0,014	4,470	0,000
Supervisi Akademik terhadap ap Kepuasan Kerja	0,086	0,088	0,146	0,590	0,556
Supervisi Akademik terhadap ap Kinerja Guru	-0,057	-0,056	0,027	2,135	0,033

Sumber: Data diolah Smart PLS (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa:

H₁: Terdapat pengaruh positif signifikan Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh sebesar 5,539 dengan nilai P- Value 000 < 0.05 disimpulkan

bahwa ada Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja. Maka H1 diterima.

H₂: Terdapat pengaruh positif signifikan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Guru sebesar 41,212 dengan nilai *P-Value* $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Maka H₂ diterima.

H₃: Terdapat pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Supervisi Akademik terhadap Kepuasan kerja sebesar 4,470 dengan nilai *P-Value* $0.001 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru maka H₃ diterima.

H₄: Tidak Terdapat pengaruh positif signifikan Supervisi akademik terhadap kepuasan kerja Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

Dari hasil koefisien jalur diperoleh Supervisi Akademik terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,590

dengan nilai *P-Value* $0.556 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja guru Maka H₄ ditolak.

H₅: Terdapat pengaruh positif signifikan Supervisi Akademik terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal se-Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Supervisi Akademik terhadap Kepuasan kerja sebesar 2,135 dengan nilai *P-Value* $0.033 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru maka H₅ diterima.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan kinerja Guru, dan Kepuasan Kerja sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening* (Hartono dan Abdillah, 2014)).

Bedasarkan hasil uji mediasi kinerja Guru dan Kepuasan kerja

diperoleh sebesar $P \text{ value } 0.000 < 0.05$, artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen dan tidak perlu melibatkan variabel mediator

Tabel 4. 16 Total effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Std ev)	T Statistics (O/Std ev)	P Values
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	0,762	0,761	0,138	5,539	0,000
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru	1,051	1,050	0,027	39,299	0,000
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	-0,063	-0,063	0,014	4,470	0,000
Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja	0,086	0,088	0,146	0,590	0,556
Supervisi Akade	-0,063	-0,062	0,029	2,134	0,033

mik Terhadap Kinerja Guru					
---------------------------	--	--	--	--	--

Pembahasan

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan terdiri dari tiga macam, yaitu: otokratis, demokratis, dan kendali bebas. Dari ketiga macam gaya kepemimpinan yang mempunyai kontribusi terbesar atau paling kuat terhadap kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan kendali bebas. Robbins dan Coulter menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan kendali bebas ialah pemimpin dalam kepemimpinannya memberikan kebebasan kepada anggotanya atau kelompoknya untuk menyelesaikan masalah dan membuat keputusan pekerjaan menurut cara para anggotanya. Adapun atasan memberikan pernyataan atau opini hanya bersifat

masukannya, boleh diterima atau ditolak oleh anggotanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Moh. Ali Shahab & Inna Nisa dengan penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti, kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Deasy Rachmawati Azizah,130 mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tepat gaya kepemimpinan yang dipakai maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian Andreani dan Petrik, faktor yang menyebabkan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja ialah bahwa pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya untuk

berkontribusi secara ikhlas terhadap tempat mereka bekerja. Dengan suka rela juga pegawai akan menyumbangkan gagasan-gagasan mereka untuk kemajuan bersama, tidak ketinggalan mereka juga akan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik dan sempurna sesuai dengan tugasnya masing-masing

Hasil penelitian serupa juga ditemukan penelitian Asro'i, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Selain itu, juga ditemukan pada penelitian Alice Yeni V. W. dan Jonherz Stenlly P., yang mengatakan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh dan positif terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada berpengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dengan katan lain, kepuasan kerja tidak memberikan dampak pada kinerja guru. Hasil

penelitian yang sama juga ditemukan pada penelitian Teuku Irwani, yang mana mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja guru di kecamatan Johan Pahlawan Aceh Barat masih rendah, yaitu tidak puas hati terhadap jam mengajar, yang berarti juga tidak ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dalam kecamatan Johan Pahlawan Aceh Barat

Pentingnya kepuasan kerja adalah kunci bagi individu dalam melakukan aktivitas kerja, termasuk guru sebagai peran penting dalam mendidik generasi bangsa dalam rutinitasnya di sekolah yakni berupa kepuasan kerja guru. Guru yang merasa puas dapat dilihat dari sikap dan perasaannya dalam menjalani pekerjaannya belajar mengajar. Guru yang memiliki rasa puas ditandai dengan adanya perasaan bangga dengan pekerjaan, menyukai pekerjaan, bergairah dalam bekerja, dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, supervisi akademik yang baik akan

memberikan dampak positif pada kepuasan kerja atau dapat meningkatkan kepuasan kerja. Schemerhon, Obsorn and Bein mengatakan "Kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan positif dan perasaan senang pada individu dan akan meningkatkan kinerjanya". Dengan demikian, kepuasan kerja yang dimiliki guru akan membuat guru tersebut merasa senang dengan pekerjaan dan lingkungan kerja guru. Indikator perasaan senang guru diukur dari kesenangan guru dalam mengajar di kelas dan berada di sekolah.

Hasil penelitian yang serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Annas Firdausi, yang menyatakan bahwa supervisi berpengaruh secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Siagian dan Rosmiati mengatakan, bahwa kepuasan kerja dapat menimbulkan prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik. Jika seseorang merasakan kepuasan, maka seseorang tersebut akan berusaha maksimal dengan sepenuh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, hal tersebut produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal.

Pengaruh supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervise akademik tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Maksudnya, supervise akademik tidak berdampak pada kepuasan kerja. Kinerja guru mustahil dapat tercipta tanpa adanya faktor-faktor yang membentuk. Gibson mengatakan, secara garis besar kinerja guru dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

Faktor individual, seperti: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, status sosial dan demografi,

Faktor psikologis, seperti: persepsi, sikap, peran, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, dan

Faktor organisasi, meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan

Penelitian ini didukung oleh penelitian Hadi Fatkhurokhim, yang menyatakan bahwa supervise akademik tidak ada pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar se-Kecamatan Tasikmadu, dengan hasil pengaruh supervise sangat lemah dalam berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi professional menurut Uzer Usman, guru harus memiliki: Menguasai landasan kependidikan,

Menguasai bahan pembelajaran dan kurikulum,

Dapat menyusun program pembelajaran,

Dapat melaksanakan pembelajaran, dan

Dapat mengevaluasi dari hasil pembelajaran

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta paparan hasil penelitian melalui pembahasan. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu gaya kepemimpinan yang tepat akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tepat gaya kepemimpinan yang dipakai maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dengan katan lain, kepuasan kerja memberikan dampak pada kinerja guru.

Supervisi akademik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Dengan begitu, supervisi akademik tidak memberikan dampak positif pada kepuasan kerja

Supervisi akademik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Maksudnya, supervisi akademik berdampak pada kepuasan kerja..

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Azis, Waha. (2021). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Adriansyah. (2021). *Kepemimpinan Kepala Daerah Visioner*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Alwiyah, Siti (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Supervisi Klinis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sma Dan Smk Di Kota Magelang Tahun 2017. *Tesis Program Pasca Sarjana IAIN Salatiga*

Ananda, Rusydi. (2022). *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)

Baharudin, Syakhil Afkar Ramadhani, M., Resky, M., Abidin, D., & Faiz Ridlo, A. (2024). Pengembangan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan PTK Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Desa Karang Indah. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPKMN)*, 5(2), 1574–1580.

Cheah, J. H., Amaro, S., & Roldán, J. L. (2023). Multigroup analysis of more than two groups in PLS-SEM: A review, illustration, and recommendations. *Journal of Business Research*, 156. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113539>

Deliu, N. (2023). Reinforcement learning for sequential decision making in population research. *Quality and Quantity*. <https://doi.org/10.1007/s11135-023-01755-z>

Fatthurrohman. (2020). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media

Hasanah, Miftahul Laili. 2019, "Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru", Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, Vol. 3, No. 2, November.

Fachrudin.(2021). *Supervisi Pendidikan*. Medan. IAIN Press Medan

- Fahmi, Mochamad. (2021). *Pengaruh Supervisi Akademik Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Tegal*. Tesis Pasca Sarjana. Istitut Agama Islam Negeri Purwokerto
- Handono, dkk (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. *Jurnal Education Management* Vol 6 NO 1 Juni 2021 26 – 33
- Hasibuan, M. (2021). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamalik, Oemar.(2021). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermiono, Agustinus,(2022) *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Hakim, Lukman dan Mukhtar.(2021). *Dasar Dasar Manajemen Pendidikan*. Jambi: Timur Laut Aksara
- lis, Dewi Lestari dkk.(2022). Sikap Kepemimpinan Transformasional Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sdn Gugus 7. *Jurnal Ilmiah Kependidikan* Vol. 5 No. 3 November 2022, hal 243-252
- Sukana, W dkk.(2021). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional,Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik,Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kerthawisata*. Denpasar : *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 10 No. 2, Bulan Agustus Tahun 2021 157 – 162
- Sulhan, Muwahid. (2021). *Supervisi Pendidikan, Teori dan Terapan Dalam Mengembangkan sumber Daya Guru*. Surabaya: Acima Publishing
- Supardi. (2020). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suparta, Wayan Gede. dan Sintaasih.(2020). *Pengantar perilaku Organisasi, Teori,kasus dan aplikasi penelitian*. Setia Bakti. Denpasar
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Uno, Hamzah B dan
Lamatenggo, Nina. (2020).
Teori Kinerja Dan
Pengukurannya. Jakarta :
Bumi Akasara

Sofyan, Soleh. Prasada, Dodi &
Akbar, Irfan Rizka. 2020,
“Pengaruh Motivasi
Lingkungan Kerja dan
Kepuasan Kerja Guru
SMP/MTs
Muhammadiyah Cabang
Sawangan”, *Jurnal Ilmu
Komputer dan Bisnis*
(JIKB) Special Issue, Vol.
XI, No. 2a, Desember.

Robbins, Stephen P. & Judge,
Timothy A.. 2013,
Organizational Behavior,
Edition 15, New Jersey:
Pearson Education.