

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH TUNAS BANGSA

Ghina Priskawani¹, Nurfaisal², Adolf Bastian^{3*}

Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Peningkatan kinerja guru menjadi fokus utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja guru. Kajian ini bermaksud menentukan bagaimana kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah memengaruhi kinerja guru Sekolah Tunas Bangsa baik. Kajian ini melibatkan 25 guru dari Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru. Peneliti menggunakan metode pengambilan sampel jenuh/sensus guna mendapatkan sampel penelitian. Data yang didapat melalui penyebaran angket pada guru-guru di Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru dan diolah menjadi data primer. Metode analisis data yang digunakan dalam kajian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Dari Kajian ini disimpulkan, kinerja guru Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah baik secara individu maupun secara simultan. Temuan ini menekankan peran penting dari kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan dan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru.

KATA KUNCI

Kepemimpinan, Kinerja guru,
Partial Least Square,
Supervisi

Pendahuluan

Tingkat pembangunan suatu bangsa sebanding dengan tingkat penyelesaian pendidikan menengah dan tinggi yang ditempuh penduduknya. Sebuah negara dianggap maju jika masyarakatnya punya pendidikan yang tinggi, dan sebaliknya. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan tujuan utama pemerintah. Pemerintah harus membantu penduduk memperoleh pendidikan berkualitas. Sekolah merupakan institusi utama dimana pendidikan formal diselenggarakan. Setiap sekolah harus memastikan peserta didiknya menguasai keterampilan dan informasi yang dibutuhkan guna menangani tantangan hidup

Terkait keberhasilan atau kegagalan pendidikan di sekolah, guru merupakan sumber daya yang paling krusial. Sekolah bergantung pada instruktur yang punya pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi tujuan, mewujudkan visi, dan melaksanakan tugas. Karena kinerja guru sangat penting guna meningkatkan standar pendidikan, peningkatannya harus menjadi fokus utama inisiatif untuk mencapai tujuan pendidikan. Pekerjaan yang dilakukan guru di kelas, dalam batasan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mewujudkan visi, tujuan, dan sasaran sekolah dengan mematuhi standar perilaku dan undang-undang yang berlaku (Joen et al., 2022). Kinerja guru mengacu pada evaluasi dan penilaian tentang bagaimana guru melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan langsung peneliti di Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru, fenomena yang terjadi di lapangan mengenai kinerja guru yaitu masih terdapat sejumlah guru yang belum menyusun persiapan pembelajaran sebelum melaksanakan kegiatan mengajar. Sehingga kegiatan belajar mengajar tidak efektif. Kemudian saat kegiatan mengajar guru kurang disiplin, terlihat dari masih ada guru yang datang terlambat ke kelas, serta guru yang berada diluar sekolah pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan. Juga terdapat guru yang melakukan penilaian hasil belajar siswa dengan tidak berpegang sesuai dengan aturan dalam penilaian.

* Adolf Bastian. Email: adolf@unilak.ac.id

ISSN XXXX-XXXX (print/ISSN) XXXX-XXXX (online ISSN)

© 2025

<https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>

Kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah merupakan salah satu dari beberapa penyebab rendahnya kinerja guru. Arah dan pertumbuhan sekolah sangat terpengaruh oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan sekolah adalah mengoordinasikan upaya pendidik, orang tua, dan siswa guna mencapai tujuan bersama (Rahmi, 2018). Kinerja guru bisa ditingkatkan dengan kepemimpinan yang mendorong kreativitas dan pertumbuhan profesional.

Wawancara peneliti dengan sejumlah guru di Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru mengungkapkan bahwa terdapat permasalahan mengenai kinerja guru yg disebabkan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Ketidaktegasan kepala sekolah dalam memberikan tindakan disiplin terhadap staf pengajar adalah salah satu contohnya. Kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif pun menjadi berkurang, sehingga sering kali terjadi perbedaan pendapat antara guru dan tenaga kependidikan. Dalam mengatasi masalah yang muncul pada guru maupun siswa, kepala sekolah terkesan kurang bijaksana dalam mengambil keputusan disebab perilaku yang kurang tanggap. Dalam berkomunikasi, kepala sekolah dinilai tidak konsisten dalam menyampaikan informasi, yang menyebabkan sulit dipahami oleh guru maupun siswa.

Berikutnya tingkat supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Nurhayati mendefinisikan supervisi sebagai kegiatan pembinaan yang bertujuan guna membantu tenaga kependidikan, seperti guru, dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih baik (Nurhayati, 2019). Dalam rangka pembinaan dan penilaian, supervisor harus mengawasi bawahannya dan memberikan catatan ketika terjadi hal yang benar atau salah. Namun, kenyataannya supervisi tidak dianggap sebagai hal yang penting, supervisi hanya dipandang sebagai tugas tambahan dari pimpinan unit kerja dan bukan tugas dari kepala sekolah sehingga supervisi yang dilakukan tidak efektif dan menyeluruh, hal tersebut juga mengakibatkan terbatasnya bukti-bukti dari supervisi yang dilakukan guna dijadikan bahan tindak lanjut pembinaan sehingga berdampak pada kinerja perubahan kinerja guru.

Penelitian ini merupakan pembaruan dari penelitian Imah (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penambahan variabel yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian dan metode penelitian. Lokasi penelitian sebelumnya yaitu pada SD Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru dan metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah *SEM-PLS*.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan dilaksanakan di Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru pada tahun 2024 sampai dengan selesai. Populasi adalah keseluruhan objek pada kajian (Syahrum & Salim, 2012). Dengan teknik penentuan sampel jenuh/ sensus, guru Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru yang berjumlah 25 Orang menjadi sampel dalam kajian ini. Penelitian ini menggunakan jenis data primer dengan teknik penyebaran kuesioner. Para individu diminta mengisi kuesioner yang mencakup beberapa pernyataan guna mengumpulkan data (Sahir, 2021). Metode statistik yang digunakan dalam analisis ini adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)* yang terdiri dari 2 model yaitu *inner* dan *outer model* untuk memastikan validitas data. Pengujian dilakukan dengan software *SmartPLS 4*.

Hasil

1. Uji Outer model

Convergent Validity

a. Loading Factor

Guna setiap indikator kajian, nilai *loading factor* atau *outer loading* memberikan informasi uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS 4* (Ghozali & Latan, 2015). Berdasarkan hasil uji, nilai outer loading $>0,70$. Melalui hasil *loading factor* ini bisa disimpulkan kalau seluruh indikator bisa dinyatakan valid sebagai pengukur variabel.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. Hasil AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan	0.765	Valid
Kinerja	0.623	Valid
Supervisi	0.607	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Ditunjukkan pada tabel.1 hasil AVE tiap-tiap variabel kajian punya nilai $> 0,5$. Melalui hasil uji AVE ini disimpulkan kalau ketiga variabel kajian dinyatakan valid dan memenuhi kriteria pengujian.

Discriminant Validity

a. Cross loading

Tabel 2. Hasil Cross loading

Variabel	Kepemimpinan	Kinerja	Supervisi
X1.1	0.892	0.479	0.361
X1.2	0.930	0.448	0.348
X1.3	0.935	0.572	0.379
X1.4	0.822	0.636	0.509
X1.5	0.853	0.492	0.396
X1.6	0.851	0.427	0.422
X1.7	0.846	0.649	0.493
X1.8	0.864	0.426	0.341
X2.1	0.570	0.572	0.748
X2.2	0.241	0.535	0.752
X2.3	0.428	0.246	0.720
X2.4	0.294	0.569	0.856
X2.5	0.105	0.315	0.710
X2.6	0.504	0.613	0.872
Y.1	0.370	0.758	0.547
Y.2	0.613	0.802	0.556
Y.3	0.282	0.712	0.391
Y.4	0.633	0.773	0.558
Y.5	0.576	0.867	0.492
Y.6	0.426	0.748	0.518
Y.7	0.552	0.771	0.440
Y.8	0.308	0.726	0.564
Y.9	0.507	0.850	0.508

Variabel	Kepemimpinan	Kinerja	Supervisi
Y.10	0.397	0.871	0.553

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Tabel 2 memperlihatkan, *cross loading* indikator pada variabel sendiri bernilai lebih besar dari nilai indikator terhadap variabel lain. Berdasar hasil *cross loading*, dapat diputuskan seluruh indikator memenuhi kriteria pengujian dan dapat dinyatakan valid.

Composite Reliability

Tabel 3. Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kepemimpinan	0.965
Kinerja	0.937
Supervisi	0.895

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Diketahui dari tabel.3, ketiga variabel kajian mempunyai hasil *Composite Reliability* > 0.7. Melalui hasil *Composite Reliability* ini bisa disimpulkan, seluruh variabel bisa dinyatakan andal (reliabel).

Cronbach's Alpha

Tabel 4. Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan	0.956
Kinerja	0.932
Supervisi	0.872

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Diketahui dari tabel.4, terlihat semua variabel dalam kajian mempunyai nilai hasil uji *cronbach's alpha* yang > 0.7. Melalui hasil *Cronbach's Alpha* ini bisa disimpulkan kajian ini menggunakan alat ukur yang bisa dipercaya (reliabel).

Collinearity Statistics

Tabel 5. Hasil Inner VIF

Variabel	Kepemimpinan	Kinerja	Supervisi
Kepemimpinan		1.291	
Kinerja			
Supervisi		1.291	

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasar hasil uji *collinearity statistics*, nilai Inner VIF pada tabel.5 kurang dari 5 sehingga bisa disimpulkan jika data tidak punya kolinearitas yang tinggi.

2. Uji Inner Model

R-Square

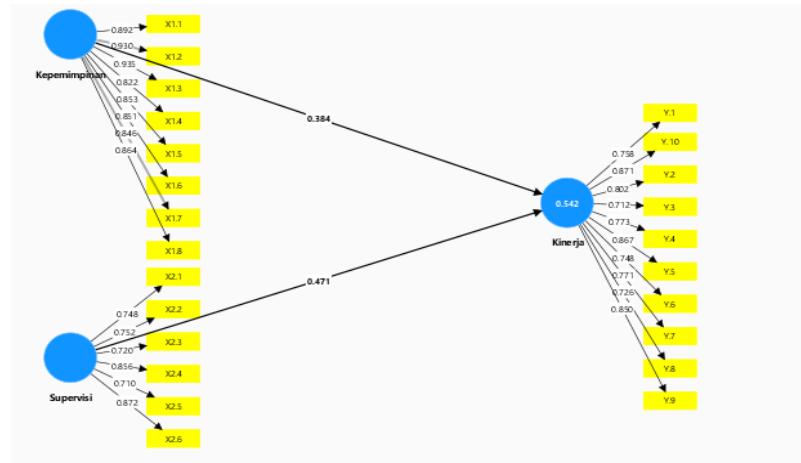
Tabel 6. Hasil *R-Square*

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja	0.542	0,500

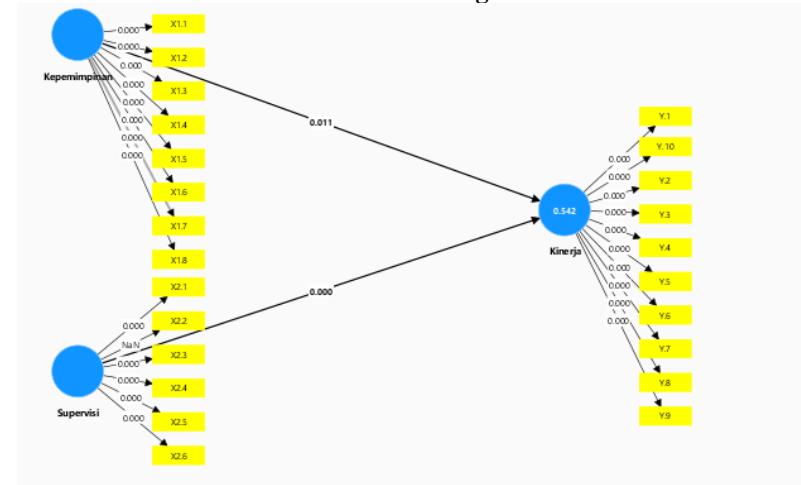
Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Ditunjukkan pada tabel.6 berdasar hasil pengujian, di dapatkan hasil *R-Square* variabel kinerja sebesar 0.542 (54,2%). Maka dari itu kesimpulannya nilai *R-Square* variabel kinerja berada pada tingkat sedang.

Skema Model Partial Least Square(PLS)



Gambar 1. PLS Algoirthm



Gambar 2. Bootstrapping

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dari kajian ini ditunjukkan di tabel.7 yaitu :

Tabel.7 Hasil T-statistik dan P value

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan -> Kinerja	0.384	0.375	0.152	2.531	0.011
Supervisi -> Kinerja	0.471	0.529	0.127	3.704	0.000

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Uji F (Simultan)

Berdasar perhitungan sebelumnya, nilai *R-Square* mencapai 0,542 (54,2%), dengan dua variabel independen (k): kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi. Sebanyak dua puluh lima partisipan disurvei, dan ambang signifikansi yang digunakan adalah 5%. Rumus berikut digunakan guna mendapatkan F yang dihitung menggunakan informasi ini:

$$\begin{aligned} \mathbf{F \text{ hitung}} &= \frac{R^2(n-k-1)}{(1-R^2)k} \\ &= \frac{0,542 (25-2-1)}{(1-0,542)2} \\ &= \frac{11,924}{0,916} = 13,017 \end{aligned}$$

Setelah itu, dengan menggunakan tabel F dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \mathbf{F_{tabel}} &= F_{\alpha}(k, n-k-1) \\ &= F_{0,05}(2, 25-2-1) \\ &= F_{0,05}(2, 22) \\ &= 3,44 \text{ (Diperoleh melalui F tabel)} \end{aligned}$$

Diskusi

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil pada tabel 7, terdapat ikatan yang signifikan secara statistik antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru (*t*-Statistik > 1,96, 2,531, Nilai-P < 0,05, 0,011). Dengan demikian, bisa diterima hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Hal ini menegaskan hasil kajian Rachmawati (2013), yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas tinggi berdampak pada kinerja guru.

Temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja guru berkorelasi positif dengan efektivitas kepala sekolah dalam memimpin sekolah. Dalam mendorong kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Kualitas pendidikan akan menurun jika kepala sekolah gagal menginspirasi guru untuk melakukan yang terbaik, yang pada gilirannya akan menurunkan prestasi siswa. Kepala sekolah bisa memberikan contoh yang baik bagi karyawan dalam hal kejujuran dan keandalan serta menumbuhkan suasana yang mendukung kreativitas dan kerja sama tim jika mereka melakukan pekerjaan dengan baik dalam posisi ini. Para pendidik akan terdorong untuk terus berkembang secara profesional dalam lingkungan yang mendukung ini. Dalam jangka panjang, jika guru lebih terlibat dan berpengetahuan, siswa mereka akan memperoleh manfaat dari pengajaran yang lebih berkualitas, yang pada gilirannya akan membantu mencapai tujuan pendidikan.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru

Berdasarkan data pada tabel 7, dampak supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru ditemukan punya nilai t-Statistik sebesar 3,704, dengan Nilai-P kurang dari 0,05 dan 0,000. Maka dapat diterima hipotesis kedua. Kajian sebelumnya oleh Raberi et al.,(2020) menampilkkan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki dampak substansial terhadap kinerja guru. Hasil kajian ini memberikan kredibilitas pada kesimpulan ini.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja guru berbanding lurus dengan efektivitas supervisi kepala sekolah. Supervisi yang terencana dan terarah berpotensi meningkatkan kompetensi, antusiasme, dan hasil kerja guru dalam menerapkan pelajaran. Prinsip ini bisa membantu guru mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam proses pembelajaran melalui pemantauan yang tepat. Guna meningkatkan efektivitas guru, supervisi yang baik memberi mereka instruksi khusus dan kritik yang bermanfaat tentang cara meningkatkan pelajaran mereka.

Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah Secara Bersama-sama Terhadap Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru

Nilai F terhitung sebesar 13,017, lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 3,14, memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah berdampak pada kinerja guru, baik secara individu maupun bersamaan, menurut data yang dianalisis dalam tabel 7. Hipotesis ketiga dapat diterima, yaitu kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah berdampak pada kinerja guru secara bersamaan. Temuan ini sesuai dengan kajian sebelumnya yang telah memperlihatkan korelasi positif dan signifikan secara statistik antara kepemimpinan dan supervisi yang efektif dengan efektivitas guru (Cepi et al., 2019).

Temuan kajian memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah, jika dipadukan, akan meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Guru akan mampu meningkatkan dan menyempurnakan kualitas pembelajaran dan kinerja mereka akan meningkat jika kepala sekolah bisa memimpin dengan cerdas dan melakukan supervisi secara efektif. Kepala sekolah bisa menumbuhkan suasana dan budaya yang mendorong guru untuk berpikir kreatif tentang cara meningkatkan kinerja mereka melalui perpaduan antara kepemimpinan yang kuat dan pengawasan yang kompeten.

Kesimpulan

Berdasar analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah memiliki implikasi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi langsung dengan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh guru-gurunya. Selain itu, supervisi yang dilakukan secara sistematis dan berbasis pengembangan profesional berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pengajaran dan disiplin kerja guru. Supervisi yang optimal tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai mekanisme pembinaan yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Kombinasi supervisi yang efektif dan kepemimpinan yang baik di Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi pembelajaran.

Untuk itu perlu diadakan perubahan kebijakan dalam sistem kepemimpinan kepala sekolah untuk lebih konsisten dalam menjalankan kepemimpinan dan supervisi yang efektif serta meningkatkan ketegasan dan membangun komunikasi yang terbuka, baik dengan guru maupun tenaga kependidikan lainnya. Dengan demikian kinerja guru Sekolah Tunas Bangsa Kota Pekanbaru akan maksimal.

Bagi penelitian selanjutnya diharap menambah lebih banyak variabel bebas yang lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, memperluas objek penelitian dan menambahkan instrumen peneitian.

Referensi

- Cepi, S., Jabar, A., & Joko, S. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pendidikan dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imah, C. (2018). Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD negeri se-kecamatan Air Kumbang kabupaten Banyuasin. *Jurnal Administrasi Pendidikan UM Palembang*, 1(2), 65–77.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru* (1 ed.). Magama.
- Nurhayati, S. (2019). Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. In S. Alim (Ed.), *CV. IQRO*.
- Raberi, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Al-Qiyam*, 1(1), 11–20.
- Rachmawati, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1).
- Rahmi, S. (2018). *Kepala Sekolah dan Guru Profesional* (Z. Abidin (ed.)). Penerbit Naskah Aceh (NASA).
- Sahir, S. H. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN* (1 ed.). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (R. Ananda (ed.)). Citapustaka Media.