



PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA SEKOLAH, SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN SAGULUNG KOTA BATAM**Rizda Annisyah¹⁾, Zulkifli²⁾, Oktavianti³⁾, T. Munzir⁴⁾**

Email: rizdaannisyah@gmail.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁻³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia⁵⁾

Info ArtikelDiserahkan Nop 2022
Diterima Des 2022
Diterbitkan Des 2022**Kata Kunci:**Kepemimpinan,
Budaya Sekolah,
Supervisi Akademik,
Motivasi, Kinerja
Guru**Keywords:***Leadership, School
Culture, Academic
Supervision,
Motivation, Teacher
Performance***Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya sekolah, supervisi akademik, dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam Tahun Pelajaran 2020/2021 dengan jumlah guru sebanyak 102 orang guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Sampling Jenuh*. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, budaya sekolah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, supervisi akademik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Kepemimpinan, budaya sekolah, supervisi akademik, dan motivasi berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

Abstract

The purpose of this study is to knowing and analyze the influence of leadership, school culture, academic supervision, and motivation on the performance of teachers of SMA Negeri in Sagulung Sub-district Batam both partially and simultaneously. This type of research is quantitative research. The population of this study is all teachers of SMA Negeri in Sagulung sub-district Batam City Year 2020/2021 with the number of teachers as many as 102 teachers. Sampling techniques are done with Saturated Sampling technique. The data is obtained using a questionnaire instrument that has been tested for validity and reliability. The results showed that: Leadership style partially affects teacher performance, school culture partially affects teacher performance, academic supervision partially affects teacher performance, and motivation partially affects teacher performance. Leadership, school culture, academic supervision, and motivation have a significant impact simultaneously on teacher performance.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan itu merupakan kebutuhan yang tidak bisa lepas dari kebutuhan manusia. Pada zaman yang sudah menjadi semakin modern ini, pendidikan itu merupakan suatu modal yang harus dimiliki untuk menghadapi tuntutan perkembangan zaman. Suatu bangsa dapat dikatakan maju dan mundur itu, apabila dipengaruhi oleh pendidikan itu sendiri. Sementara itu, pendidikan yang berkualitas juga sangat diperlukan untuk mendukung demi terciptanya manusia yang cerdas dan juga akan dapat bersaing dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu, untuk mencapai pendidikan yang berkualitas dan kompeten tidak lepas dari sumber daya manusianya itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas di bidang pendidikan itu sendiri adalah guru.

Kinerja diartikan sebagai suatu kegiatan yang dijalankan oleh setiap individu dan erat kaitannya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kemudian dalam pengertian lain, kinerja itu merupakan berupa konsep bersifat menyeluruh dan merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan pegawainya yang berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam rangka pemenuhan pendidikan serta kinerja yang bermutu tersebut, maka tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan kepala sekolahnya. Sebagaimana menurut pandangan Edwin (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku pemimpin untuk memengaruhi guru dalam melaksanakan tugas perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dalam rangka pencapaian tujuan dan kualitas sekolah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah itu merupakan salah satu yang menjadi faktor pendorong sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang efektif dan efisien.

Selain itu, pengaruh budaya sekolah juga sangat erat kaitannya terhadap peningkatan kinerja guru. Menurut pandangan dari Zamroni (2011) mengatakan budaya sekolah itu merupakan bentuk nilai, prinsip, tradisi dan kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang panjang dan menjadi suatu yang diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga akhirnya mendorong munculnya sikap maupun perilaku dari warga sekolah. Budaya sekolah inilah yang dijadikan dikonsepsi secara baik berdasarkan tujuan yang ditetapkan di sekolah itu haruslah memiliki nilai strategis, daya ungkit untuk berprestasi sekaligus mengantarkan warga sekolah pada gerbang kesuksesan.

Faktor lain, dalam upaya meningkatkan kinerja guru, perlu dilaksanakan supervisi akademik. Menurut Arikunto (2016), supervisi akademik merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh setiap pengawas atau kepala sekolah dan yang berkedudukan di atas lebih tinggi dari guru dalam melihat kinerja guru. Oleh karena itulah, supervisi akademik tidak bisa lepas dari penilaian setiap kinerja dalam mengelola pembelajaran. Supervisi akademik itu dilaksanakan dengan maksimal untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan karena selain proses menilai juga ada tindak lanjut berupa bimbingan untuk tujuan perbaikan secara berkala sehingga menuju pada perbaikan mutu secara berkelanjutan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu, motivasi. Menurut pandangan Hasibuan (2013) motivasi itu adalah merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika memiliki motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu berusaha untuk melakukan tugasnya dengan penuh semangat, karena memiliki tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakannya. Dalam hal inilah yang menjadi pendorong seseorang untuk mau bekerja keras.

Berdasarkan latar belakang, maka tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh kepemimpinan, budaya sekolah, supervisi akademik, dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam"

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam?
3. Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam?
5. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, budaya sekolah, supervisi akademik dan motivasi secara bersama – sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam?

Kinerja Guru

Pengertian kinerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2018) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, Swasto (2013) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sumarsono (2012) menjelaskan kinerja guru merupakan seberapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan dan telah dapat dilaksanakan sehubungan dengan kewajiban dan tanggung jawab dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran serta melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan. Sehubungan pendapat ahli diatas, kinerja seorang guru diukur dari pencapaian keberhasilan dalam; (1) merencanakan pembelajaran/ bimbingan, (2) melaksanakan proses belajar mengajar yang bermutu, (3) mengevaluasi hasil pembelajaran/bimbingan, dan (4) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan.

Kepemimpinan

Menurut Suharsaputra (2011), kepemimpinan dapat menentukan arah atau tujuan yang dikehendaki, dan dengan cara bagaimana arah atau tujuan tersebut dapat dicapai. Menurut Rivai (2013), kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu suatu kekuatan yang digunakan untuk mengerahkan dan mempengaruhi. Hal ini senada dengan pendapat Edwin (2011) yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku pemimpin untuk memengaruhi guru dalam melaksanakan tugas perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dalam rangka pencapaian tujuan dan kualitas sekolah.

Upaya untuk menilai sukses atau tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Edwin (2011) merumuskan 6 (enam) indikator kepemimpinan, yaitu:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisoryability*) atau pelaksana fungsi - fungsi dasar manajemen.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung

- jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya piker
 4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan - keputusan dan memecahkan masalah - masalah dengan cakap dan tepat.
 5. Kepercayaan diri atau pandangan pada diri sehingga mampu menghadapi masalah.
 6. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara - cara baru atau inofasi.

Budaya Sekolah

Menurut Zamroni (2011) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai - nilai, prinsi-prinsip, tradisi - tradisi dan kebiasaan - kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Zamroni (2011) mengemukakan pentingnya sekolah memiliki budaya atau kultur. Sekolah sebagai suatu organisasi harus memiliki; (1) kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada, dan (2) integrasi internal yang memungkinkan sekolah untuk menghasilkan individu atau kelompok yang memiliki sifat positif. Oleh karenanya suatu organisasi termasuk sekolah harus memiliki pola asumsi - asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh warga sekolah.

Supervisi Akademik

Menurut Pandangan Mukhtar (2019) supervisi artinya melihat atau meninjau yang dilakukan oleh atasan terhadap pelaksanaan kegiatan bawahannya. Pendapat diatas diperkuat oleh Arikunto (2016) yang mengemukakan bahwa istilah supervisi berasal dari bahasa Inggris yang terdiri dari dua akar kata yaitu *super* yang artinya di atas, dan *vision* yang mempunyai arti melihat, maka secara keseluruhan supervisi diartikan sebagai melihat dari atas. Dengan demikian supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pengawas atau kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan di atas lebih tinggi dari guru untuk melihat pekerjaan guru.

Adapun indikator dari supervisi akademik menurut Arikunto (2016) adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
3. Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Motivasi

Menurut pendapat Sardiman (2011) motivasi berpangkal dari kata "motif" yang diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas - aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Marno (2018) mendefinisikan motivasi itu sebagai suatu keadaan yang membuat motif bergerak sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Menurut Uno (2018) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan. Jadi motivasi adalah hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesis penelitian yang kemudian diuji kebenarannya dengan menggunakan fakta - fakta yang diperoleh dari penelitian. Hipotesis ini masih merupakan dugaan sementara yang kebenarannya masih perlu diuji lebih lanjut. Hipotesis penelitian ini, adalah:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

H2: Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

H3: Supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

H4: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

H5: Kepemimpinan, budaya sekolah, supervisi akademik, dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari setiap objek penelitian, dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi diartikan sebagai keseluruhan objek, manusia, skor hasil pengukuran atau kejadian - kejadian yang diselidiki. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri sipil SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam yang berjumlah 102 guru.

Sampel

Pada penelitian ini, peneliti menjadikan jumlah seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 102 orang guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil.

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), syarat yang harus dipenuhi pada pengujian ini harus memiliki kriteria, yaitu:

1) Jika $r \geq 0,30$ maka pernyataan dari angket adalah valid.

2) Jika $r \leq 0,30$ maka pernyataan dari angket adalah tidak valid.

Langkah uji validitas ini menghitung nilai korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan rumus. Menurut Mahmuddin (2018), Untuk menghitung koefisien korelasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2} \sqrt{n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2}}$$

Dimana:

r : Koefisien korelasi linear variabel x_1, x_2, x_3, x_4 sendiri - sendiri terhadap variabel y

n : Jumlah sampel

x_i : Variabel bebas

y_i : Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2017), Untuk mengetahui valid atau tidaknya validitas item angket, maka dilakukan dengan mengkonsultasikan pada tabel harga kritik *r product moment*, dengan taraf signifikan 5%, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2019), Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan secara konsisten atau tidak. Uji realibilitas menggunakan *Alfa Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut: Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Dimana:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyak butir pertanyaan
- σ_t^2 : Varian total
- $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

Pada uji realibilitas instrumen ini harus memenuhi syarat minimum apabila koefisien *Alfa Cronbach's* yang didapat 0,6. Jika koefisien kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel, dan bila koefisien lebih dari 0,6 maka dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi. Pengujian asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Menurut Mahmuddin (2018), analisis regresi adalah Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik regresi, yaitu analisis linear berganda. Penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Budaya Sekolah (X2), Supervisi Akademik (X3), Motivasi (X4), dan variabel terikat: Kinerja Guru (Y).

Secara umum formulasi dari regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + + b_4X_4 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja guru
- a : Konstanta
- X_1 : Kepemimpinan
- X_2 : Budaya sekolah
- X_3 : Supervisi akademik
- X_4 : Motivasi
- e : *Error*

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh kepemimpinan, budaya sekolah, supervisi akademik dan motivasi terhadap kinerja guru.

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Pada penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hasil analisis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (2,230) > t_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikansi kepemimpinan $0,028$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,028 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dalam hal ini menyatakan kesesuaian dengan pernyataan Guterres dan Supartha (2016) menyatakan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar $0,571$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Pada penelitian ini mengatakan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang maksimal, penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pengawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Pemimpin juga dapat mempengaruhi moral, keamanan, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan yang paling utama tingkat prestasi dalam suatu organisasi. Pada penelitian Rachmawati (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang berarti dalam peningkatan kinerja guru. Hal ini terlihat dari jawaban responden menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah perlu ditingkatkan sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah perlu meningkatkan wawasan dan pengetahuannya tentang kepemimpinan agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi sehingga dapat diterima oleh bawahannya.

Menurut Ridho *et al* (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi adanya kerjasama dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu, kepemimpinan mempunyai suatu peranan sentral didalam dinamika kehidupan suatu organisasi. Dalam hal ini, kepala sekolah merupakan seorang pemimpin dalam pendidikan yang sangat berperan terhadap kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah.

Menurut Purnomo dan Sarigih (2016) menyatakan bahwa jika kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kelompok atau negara yang baik. Sedangkan kepemimpinan yang dilakukan buruk akan menghasilkan kelompok atau negara yang buruk pula. Oleh karena itu, mulai sekarang kita harus belajar menjadi seorang pemimpin yang tidak hanya memimpin kelompok atau negara, tapi cobalah memulai untuk memimpin diri kita sendiri.

Pada hasil penelitian tentang kepemimpinan SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam bahwa pemimpin menyadari pentingnya sikap kepedulian terhadap guru disekitarnya, pemimpin ramah terhadap orang disekitarnya, pemimpin senantiasa mempertimbangkan segala hal agar guru merasa nyaman dalam bekerja, pemimpin senang menerima kritikan dari guru tentang perkembangan belajar peserta didik, pemimpin memberikan arahan kepada guru sesuai jurusannya, dan untuk menyusun suatu program pembelajaran maka pemimpin akan melibatkan guru untuk hadir dan mengemukakan pendapatnya secara leluasa. Adapun guru tetap di setiap sekolah harus menyadari dirinya sebagai seorang pendidik yang berbudi dan melaksanakan pekerjaannya sesuai SK (surat keputusan) dan UU (undang – undang). Guru juga menyadari bahwa setiap orang pasti melakukan kesalahan termasuk pemimpin maka gaya pemimpin tidak akan menghambat pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hasil analisis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (2,398) > t_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikansi t budaya sekolah 0,018 lebih kecil dari $\alpha = 0,05 (0,018 < 0,05)$. Hal ini sesuai dengan pernyataan Reni *et al* (2019) menyatakan bahwa dimana penerapan budaya sekolah yang dilakukan selama ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari kebebasan guru dalam mensosialisasikan tujuan serta visi dan misi organisasi, melakukan inovasi terbaru, dan menghasilkan tujuan yang dibutuhkan masyarakat. Pada penelitian Sidabutar (2017) menyatakan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima sebesar 50,7 %. Budaya sekolah merupakan kumpulan nilai yang berlandaskan pada perilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian dan symbol yang harus diaplikasikan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa dan masyarakat sekitar sekolah . Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan peraturan - peraturan, norma - norma, dan bagaimana interaksi di dalam suatu sekolah.

Komar (2020) menyatakan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Budaya sekolah harus didasari oleh sikap, nilai - nilai, norma - norma, perilaku, dan harapan. Apabila semua unsur telah terbentuk, maka perilaku dan harapan akan cenderung stabil sehingga suasana yang tercipta akan lebih kondusif. Suasana inilah yang akhirnya memberikan kenyamanan bagi para guru dalam mengerjakan tugasnya. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya berhubungan dengan lengkapnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran, guru yang kompeten dan memiliki kualitas yang baik maupun input siswa yang baik, namun juga tidak lepas dari peranan budaya sekolah dalam meningkatkan keefektifan kegiatan pembelajaran disekolah.

Pada hasil penelitian mengenai budaya sekolah, dimana setiap guru harus menghargai agama lainnya agar terciptanya keharmonisan umat beragama. Artinya setiap guru yang tidak bervegetarian ikut melaksanakannya ketika berada di lingkungan sekolah. Adapun hal lain seperti keterlambatan guru saat datang akan menghambat pekerjaannya saat diperlukan cepat. Hal ini perlu diperhatikan guru ketika lokasi rumahnya jauh dari tempat kerja. Guru juga perlu berkreasi dan berinovasi agar pembelajaran yang dilaksanakan berjalan sesuai yang diharapkan. Hal ini menyatakan bahwa budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasilnya terdapat pengaruh antara supervisi akademik terhadap kinerja guru. Hasil analisis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (2,494) > t_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikansi t supervisi akademik 0,014 lebih kecil dari $\alpha = 0,05 (0,014 < 0,05)$. Hal ini sesuai dengan Suharto (2018) menyatakan bahwa supervisi akademik yang dilaksanakan di sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan dan pelaksanaan kegiatan supervisi yang rutin dan sesuai prosedurnya dapat meningkatkan kinerja guru. Pada penelitian Riastuti (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} 4,209 > t_{tabel} 1,993$ sementara kontribusi yang diberikan sebesar 19,5%. Supervisi akademik merupakan suatu rangkaian kegiatan yang membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya untuk mengelola proses pembelajaran sehingga mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas. Supervisi akademik inilah yang dapat membuat kinerja seorang guru semakin membaik dalam mencapai tujuan setiap pembelajaran.

Pada hasil penelitian mengenai supervisi akademik, dimana setiap guru harus menyiapkan kelengkapan administrasi pembelajaran sebelum melaksanakan pembelajaran. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang baik sehingga bisa mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru. Hasil analisis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (3,357) > t_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikansi t motivasi 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Hal ini sesuai dengan pernyataan Anggrayni *et al* (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $0,634 > 0,274$ dengan taraf signifikan 5%. Pada hasil penelitian Umairah dan Zulfah (2020) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan baik internal maupun eksternal yang mengubah energi pada individu untuk mengerakkan perilaku serta mempertahankannya, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang mengarah pada aktivitas belajar mengajar.

Guterres dan Supartha (2016) menyatakan bahwa memotivasi guru dengan memberikan penghargaan berupa ucapan, piagam, dan kesejahteraan bagi guru yang berprestasi. Seorang kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di setiap sekolah diharapkan dapat memotivasi guru secara maksimal agar dalam melaksanakan tugas tumbuh kesadaran sehingga meningkat pula motivasi intrinsiknya. Menurut Riyanti (2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya gerak yang bisa menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pada hasil penelitian motivasi guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam perlu diperhatikan karena keseriusan guru bekerja akan mempengaruhi hasil kerjanya, tingkah laku sering menunda pekerjaan akan mengakibatkan kelalaian seorang guru. Dalam hal ini, guru dituntut harus lebih kreatif dan bersemangat dalam menggali ilmu pengetahuan supaya bisa mencerdaskan anak bangsa. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Sekolah, Supervisi Akademik dan Motivasi secara bersama – sama terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 56.329 lebih besar dari f_{tabel} 2.465 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan demikian maka variabel kepemimpinan, budaya sekolah, variabel supervisi akademik dan variabel motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam. Hal ini disebabkan oleh karena adanya kesinambungan dari Kepemimpinan dalam beban dan tanggung jawab, terciptanya sebuah promosi jabatan atas pemberian institusi, besaran kompensasi yang memadai dan berkesesuaian dengan beban, tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan adanya aliran motivasi yang secara terus menerus disalurkan kepada guru, sehingga semua hal tersebut mampu menciptakan kinerja guru yang optimal SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Barzi (2019), Sri (2014), Baihaki (2015), dan Suharto (2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam pembahasan di atas, maka dapat diambil

kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam.
2. Budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam.
3. Supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam.
5. Kepemimpinan, Budaya sekolah, Supervisi akademik dan motivasi secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka disimpulkan saran ataupun masukan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, bagi sekolah yang ingin meningkatkan kinerja guru yang harus dilakukan adalah secara terus menerus memotivasi guru, memberikan *reward* dan promosi jabatan disesuaikan dengan kinerja gurunya masing – masing dan diharapkan juga kepada guru untuk tetap menanamkan motivasi yang tinggi pada dirinya masing – masing untuk mencapai kinerja yang optimal.
2. Dalam pelaksanaan kepemimpinan, ada baiknya kepala sekolah sering memberikan pujian kepada guru atas kerja keras dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan tepat waktu dan kepala sekolah juga sebaiknya memberikan ucapan selamat bagi guru yang berhasil mendidik peserta didik yang telah mendapatkan prestasi dalam belajar.
3. Budaya sekolah itu juga mempunyai peranan penting terhadap kualitas sekolah. Oleh sebab itu, diharapkan kepada setiap guru agar tetap memelihara budaya sekolahnya masing – masing.
4. Diharapkan pihak sekolah SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam agar mengoptimalkan pelaksanaan supervisi akademik kepada setiap guru, begitu pula dengan guru – guru agar lebih menanamkan sikap sadar akan kewajibannya dalam mempersiapkan segala administrasi pembelajaran sesuai dengan bidangnya masing – masing.
5. Diharapkan kepada pihak guru SMA Negeri di Kecamatan Sagulung Kota Batam agar lebih meningkatkan motivasinya dalam bekerja sesuai dengan standar kerja yang diterapkan di sekolah masing – masing.
6. Kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya sekolah, supervisi akademik dan motivasi sebesar 68,7%, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

REFERENSI

- Arikunto, Riastuti, D. (2017). *Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo*. Doctoral dissertation IAIN SALATIGA.
- Edwin, Ghiseli. (2011). *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2013). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marno & M. Idris. (2018). *Strategi & Metode Pengajaran Menciptakan Keterampilan Mengajar yang Efektif dan Edukatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. Cet. I.
- Mukhtar dan Iskandar. (2019). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta CV.
- Suharto. (2018). Pengaruh Supervisi Akademik dan Lingkungan Kerja Terhadap Guru Matematika di SMK Bengkulu. *Jurnal Mahasiswa Program Doktor Pendidikan Universitas Bengkulu Vol 03 No 2*.
- Suharsaputra, Uhar. (2011). *Administrasi pendidikan*. Bandung: PT. Refika Meditama.
- Sumarsono. (2012). *Pengukuran kinerja Guru Dalam Perspektif Manajemen Perubahan*. Jakarta: Alfabeta.
- Swasto, B. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Kedua STIE YKPN.
- Umar Husein. (2019). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Uno, Hamzah B. (2018). *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uzer, Usman Moh. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosda Karya.
- Zamroni. (2011). *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.