

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU  
DENGAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH  
SEBAGAI VARIABEL INTERVANING DI SMP BHAKTI PERTIWI**

**Yuni Masrurroh**

[nimasbhakti@gmail.com](mailto:nimasbhakti@gmail.com)

SMP Bhakti Pertiwi

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of motivation and commitment on teacher performance with the supervision of the principal as an intervening variable at SMP Bhakti Pertiwi, Probolinggo, East Java. This research approaches quantitative methods. The research location is Bhakti Pertiwi Middle School. The research population was the teaching staff at Bhakti Pertiwi Middle School, totaling 32 teachers. The results of the research show that it directly influences teacher performance at Bhakti Pertiwi Middle School. There is no significant direct effect of motivation on the supervision of the principal at Bhakti Pertiwi Middle School.*

**Key words:** *motivation, commitment, performance, principal supervision*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja guru dengan supervisi kepala sekolah sebagai variabel intervaning di SMP Bhakti Pertiwi, Probolinggo, Jawa Timur. Penelitian ini pendekatan metode kuantitatif. Lokasi penelitian di SMP Bhakti Pertiwi. Populasi penelitian adalah tenaga pendidik yang ada di SMP Bhakti Pertiwi yang berjumlah 32 guru. Hasil penelitian menunjukkan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi. Tidak ada pengaruh langsung signifikan Motivasi terhadap Supervisi Kepala sekolah di SMP Bhakti Pertiwi.

Kata kunci: motivasi, komitmen, kinerja, supervisi kepala sekolah

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan di kehidupan manusia tentunya pada era globalisasi saat ini, pendidikan sebagai kebutuhan dikarenakan pendidikan ini menjadi peran yang dapat mencerdaskan generasi penerus guna memajukan masa depan bangsa. Untuk meningkatkan taraf memperoleh pengetahuan generasi anak bangsa maka tanpa adanya pendidikan yang baik, maka suatu bangsa tidak akan berkembang maju, karena dari pendidikan akan memperoleh ilmu dan pengetahuan serta keterampilan seorang anak dalam mengembangkan potensi yang berguna untuk masa depan bangsa.

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa, dan negara.

Dapat diartikan dari penjelasan mengenai pendidikan nasional diatas bahwa pendidikan akan membuat generasi anak bangsa mengembangkan kemampuan pengetahuannya dan membentuk watak perabadian dalam mencerdaskan bangsa. Oleh karena itu tentu dalam mencapai tujuan pendidikan nasional guna untuk mencerdaskan anak bangsa, maka perlu adanya kualitas pendidikan dan dengan adanya kualitas pendidikan maka dengan membentuk kualitas pendidikan diperlukan pula sumber daya manusia yang baik didalam pendidikan tersebut.

Membangun suatu kehidupan bangsa dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan, diperlukan tenaga pendidik dan

kependidikan yang dapat bertanggung jawab dalam mengemban tugasnya di suatu sekolah, sehingga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baik akan terwujudnya suatu pendidikan, dalam hal ini dalam rangka mencapai tujuan pendidikan tersebut tentu gurulah yang berperan aktif, karena guru akan menjadi tolak ukur maju mundurnya pendidikan untuk generasi anak bangsa.

Guru berperan aktif untuk mewujudkan pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional oleh karena itu diperlukan pula kinerja guru didalamnya. Disetiap pendidikan atau naungan sekolah kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan mencapai mutu pendidikan, guru yang memiliki kinerja yang baik akan mencapai tujuan pendidikan, maka tanda adanya kinerja guru yang baik keberhasilan guru tidak dapat terlihat ataupun terukur. Dengan adanya kinerja guru ini akan melihat dan dapat meningkatkan bagaimana guru dapat mengaktualisasikan diri dalam keprofesionalannya mengajar.

Robbins dalam Juarna (2021:03) mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Dilihat dari karakteristik personil kerja merupakan kemampuan, keterampilan, kepribadian dan motivasi untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja dapat dilihat dari karakteristik personil kerja yang mana itu kemampuan, keterampilan, kepribadian dan motivasi dalam melaksanakan tugas, dalam hal ini kinerja dapat diartikan kegiatan seorang guru bagaimana guru menunjukkan kegiatan atau perbuatannya

dalam melaksanakan tugas tersebut. Kinerja ini merupakan kemampuan seorang guru, keterampilan seorang guru, kepribadian yang dimiliki serta motivasi seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran dan bagaimana guru bertanggung jawab pada peserta didik untuk dapat membimbing serta meningkatkan prestasi belajar peserta didik tersebut. Kinerja guru dapat diukur dari bagaimana guru dapat bertanggung jawab pada tugas yang diembannya, tanggung jawab dapat terlihat bagaimana guru patuh dan loyal dalam menajalkan tugas nya, sehingga guru yang memiliki niat suci dalam mendidik akan terlihat dari bagaimana guru mengajar.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor agar dapat berjalan dengan optimal, dan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh komitmen kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Jika seorang guru memiliki loyalitas pada komitmen di organisasinya, semakin nyaman didalam lingkungan kerjanya dan memiliki motivasi yang tinggi maka semakin meningkat dan baik pula kinerjanya. Dalam hal ini tentu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Komitmen menurut Lunhans dalam Juarna (2021:05) adalah sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sehubungan dengan hal tersebut kinerja personil perlu mendapat perhatian dalam hubungannya dengan pengelolaan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shodiqin (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Organisasi Pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh terhadap kinerja guru, sebagaimana komitmen organisasi dalam penelitian ini menjelaskan komitmen seseorang terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dengan artian lain bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitasnya guru pada organisasinya.

Komitmen juga akan menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dimana ia bekerja. Oleh karena itu komitmen organisasi menjadi unsur penting pada sekolah karena guru yang mempunyai komitmen terhadap sekolahnya akan menghasilkan kinerja yang baik, dan guru juga akan memaksimalkan tujuan sekolah yang akan dicapai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Dimana motivasi ini dapat mempengaruhi kinerja guru menjadi baik atau sebaliknya, motivasi juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sebagaimana Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "Movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Jadi Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan.

Engkoswara dalam Juarna (2021:07) menjelaskan bahwa dorongan (motive) itu berbeda setiap orang. Untuk menumbuhkan dorongan yang ada dalam diri seseorang itu sehingga menjadi tingkah laku posesif, orang itu perlu memahami dua hal. Pertama, kegiatan apa yang akan dilakukan. Dalam hubungan mengetahui kegiatan dan cara cara melaksanakannya kegiatan itu. Kedua, mengapa ia perlu melakukan itu. Ia perlu memahami pentingnya tujuan yang akan dicapai baik yang berkaitan dengan kepentingan dirinya maupun yang berhubungan dengan kepentingan lembaga dilingkungannya. Dari definisi

tersebut diatas secara umum ada tiga aspek motivasi yaitu *effort, persistence dan direction*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hal yang sama penelitian oleh Diana Pramesti, dkk (2018) dengan judul Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh: Supervisi kepala sekolah, motivasi 9 kerja guru, iklim kerja dan status sosial ekonomi secara parsial maupun bersamasama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya tersebut maka motivasi merupakan faktor dalam peningkatan kinerja guru karena akan mendorong setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku, dengan adanya motivasi maka berbagai kinerja seorang guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawab nya akan terpenuhi dengan maksimal dan tentu kinerja akan terus meningkat sesuai dengan harapan mencapainya tujuan pendidikan. Berdasarkan dari penjelasan diatas serta beberapa penelitian sebelumnya dengan begitu tentu peneliti dapat menganalisis bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun beberapa variabel tersebut sama hal nya dengan variabel yang peneliti temukan pada penelitian ini dimana tentunya variabel tersebut adalah komitmen organisasi, motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah. Dalam hal ini guru yang mempunyai rasa komitmen yang tinggi, dan memiliki motivasi yang tinggi akan berpengaruh besar pada kinerja yang dimiliki seorang guru. Berdasarkan hal tersebut kinerja guru yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan, mengingat pentingnya kinerja guru pada pendidikan hal ini masalah

kinerja guru menjadi aspek penting pendidikan yang akan diteliti untuk peneliti.

Rumusan Masalah berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut; 1) Bagaimana deskripsi motivasi, komitmen, Supervisi Kepala, dan kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi? 2) Bagaimana pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi? 3) Bagaimana pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi? 4) Bagaimana pengaruh langsung Supervisi Kepala terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi? 5) Bagaimana pengaruh langsung motivasi terhadap Supervisi Kepala di SMP Bhakti Pertiwi? 6) Bagaimana hubungan langsung Komitmen terhadap Supervisi Kepala di SMP Bhakti Pertiwi? 7) Bagaimana pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja guru melalui supervise kepala di SMP Bhakti Pertiwi?

SMP Bhakti Pertiwi akan dijadikan penelitian yang dipilih untuk diteliti. Berdasarkan hasil pengamatan awal dilapangan pada tanggal 22 Juli - 30 Juli 2022, merupakan awal masuk sekolah di masing masing sekolah. Dari sekolah ini berdasarkan kesimpulan peneliti melihat guru tersebut memiliki berbagai karakter guru dalam meningkatkan kinerjanya. Beberapa hasil dari observasi fisik singkat dan pengamatan maka peneliti melihat ada beberapa variabel yang akan peneliti analisis. Berdasarkan komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja guru dan supervisi Kepala Sekolah, dapat peneliti lihat masih terdapat guru yang kurang memiliki loyalitas dalam melaksanakan tugas di organisasinya sehingga berkurangnya kinerja. Supervisi Kepala Sekolah juga mempengaruhi motivasi dalam bekerja, motivasi dalam mengaktualisasi diri sehingga kurang sadar dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru yang belum maksimal dikarenakan guru yang belum sadar tugas dan tanggung jawabnya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Guru

Kinerja merupakan ungkapan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris yang memiliki tiga makna yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. (Ruky, dalam Supardi (2016, hlm. 45). Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2016, hlm. 598) kinerja memiliki tiga arti lain yaitu: "cara, kemampuan, dan sikap atau perilaku". Selain itu Supardi (2016, hlm. 46) mengemukakan tiga arti kinerja lainnya, yaitu: "hasil kerja, kemampuan, dan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan". Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi/hasil kerja yang dihasilkan oleh sikap/prilaku berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akan menjadi sebuah prestasi jika menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja karena ada persamaan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja dapat bermakna secara utuh, apabila dibedakan antara standar, target, dan kriteria yang telah disetujui secara bersama sebelumnya. (Suprihantoro dalam Supardi, 2016, hlm. 45).

Pendapat berikutnya dijelaskan oleh Rachmawati (2013, hlm. 16) yang menjelaskan bahwa "kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan". Sejalan dengan hal tersebut, Supardi (2016, hlm. 45) menjelaskan pula bahwa "kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang/individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan serta bertanggung jawab pada tugas sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan". Fatah

dalam Rachmawati (2013, hlm. 17) menjelaskan bahwa "Kinerja bukan merupakan perilaku individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan itu dalam bentuk karya nyata, kinerja yang didasari oleh kemampuan, sikap, pengetahuan, dan motivasi akan menghasilkan suatu prestasi/keberhasilan". Ditegaskan pula bahwa "kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai" (Priansa (2018, hlm. 79).

### Motivasi Guru

Motivasi berasal dari kata latin, yaitu *movere* yang artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut Fillmore H. Standford dalam buku Mangkunegara (2017:93) mengatakan bahwa *motivation as an energizing condition of the organism that services to direct that organism toward the goal of a certain class* (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Menurut Sardiman (2018:73), motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, yang nantinya akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut. Dimana motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut Sardiman (2018:25), fungsi motivasi ada 3 yaitu: a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan. c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa

yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

### **Komitmen organisasi**

Komitmen organisasi modal dasar yang menjadi salah satu hal yang sangat diperhatikan, dikarenakan dengan adanya komitmen tersebut maka bawahan akan setia dengan tempat bekerja, dan organisasi tersebut dengan mudah mencapai tujuannya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Juarna (2021:19) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana guru percaya dan menerima tujuan – tujuan dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi.

Menurut Mowday dalam Juarna (2021:19) menjelaskan bahwa pengertian dari komitmen organisasional adalah sebagai berikut: “Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan bawahan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Luthans dalam Juarna (2021:19) menambahkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai (1) *a strong desire to remain a member of a particular organization*; (2) *a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization*; and (3) *a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization*. Dengan demikian, komitmen organisasi berarti: 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai 20 keinginan organisasi, 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

### **Supervisi Kepala Sekolah**

Supervisi akademik yaitu serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran (Depok: PPTK, 2014), h. 89). Glickman dalam Dharma (2008), mengemukakan supervisi akademik adalah serangkaian

kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, berarti, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Menurut Asmani supervisi akademik memiliki tujuan yaitu: 1) membantu guru dalam mengembangkan kompetensi, 2) mengembangkan kurikulum an 3) mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas. Apabila supervisi bisa berjalan dengan baik maka kesulitan-kesulitan yang dialami oleh guru akan teratasi kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas harus mampu mengubah, mengembangkan dan memperbaiki pola pembelajaran dalam setiap kegiatan proses pembelajaran. Ditjen PMTPK menyebutkan, fungsi pengawasan akademik yaitu sebagai sumber informasi dalam mengembangkan profesionalitas guru.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian ini adalah survei sedangkan metodenya yaitu deskriptif

analisis. Menurut Effendi (2003:) dalam buku Riduwan (2010:217) Metode survei deskriptif ini adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi diperoleh dan kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini.

Berdasarkan dari teori diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode survei deskriptif karena metode ini cocok digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran Pengaruh Motivasi, Komitmen, terhadap Kinerja Guru dengan Supervisi Kepala Sekolah Sebagai Variable intervening di SMP Bhakti Pertiwi - Paiton Kabupaten Probolinggo digunakan metode korelasional.

Penelitian ini akan di laksanakan di SMP Bhakti Pertiwi yang terletak di Desa Sukodadi Kecamatan Paiton Kabupaten Probolinggo. Rencana penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu Oktober 2021 sampai dengan Agustus 2022. Waktu Penelitian yang direncanakan. Subjek penelitian merupakan sumber dari mana data penelitian diperoleh. Untuk memperoleh data sesuai dengan apa yang diharapkan maka diperlukan sumber data atau informan yang tepat dan dapat memberikan informasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan, selain itu data atau informasi yang didapatkan haruslah dapat dipertanggung jawabkan oleh informan. Penelitian ini dikenakan pada seluruh subjek penelitian atau yang disebut dengan populasi (Suharsimi Arikunto, 1998: 108). Menurut Sugiyono (2009: 117), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

kemudian diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah SMP Bhakti Pertiwi - Paiton. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dewan guru sebanyak 32 orang guru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

SMP Bhakti Pertiwi berlokasi di Desa Sukodadi Kecamatan Paiton Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur. SMP Bhakti Pertiwi berdiri pada tahun 2003 di bawah naungan Yayasan Bhakti Pertiwi yang didukung oleh salah satu PLTU di Paiton. Dengan luas lahan sekolah 2.900 meterpersegi, SMP Bhakti Pertiwi berusaha mengoptimalkan segala potensi yang ada. Tujuan utama program pendidikan disekolah ini adalah membangun siswa yang seutuhnya. Membangun potensi pribadi keimanan dan akhlak, prestasi akademis dan non akademis, keterampilan hidup (*life skill*), dan kesadaran akan pentingnya menjaga dan melestarikan lingkungan hidup. Siswa bukan hanya sebagai objek dalam program pendidikan lingkungan hidup, tapi juga sebagai subyek yang melaksanakan kegiatan tersebut, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin. menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang atau 62,5 % responden berjenis kelamin pria, dan sisanya sebanyak 12 orang atau 37,5 % responden berjenis kelamin wanita. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin pria. Hasil responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden guru SMP Bhakti Pertiwi kebanyakan di rentang usia < 20 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, usia 21-30 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 9,3%, usia 31-40 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 53,1%, dan usia 40 > tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 37,6%. Hasil responden berdasarkan Pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden guru SMP Bhakti Pertiwi berpendidikan SMA sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, D3 sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, S1 sebanyak 31 orang

dengan persentase 96,8%, S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,2%. Hasil responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden guru SMP Bhakti Pertiwi lamanya bekerja 1-3 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 9,3%, 4-6 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 25%, 7-10 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 28%, di atas 10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 37,7%.

## Hasil

Pengamatan dalam penelitian untuk motivasi, komitmen, supervisi kepala sekolah dan kinerja guru sebanyak 32 sampel, adapun hasil statistik deskriptif sebagai berikut: Motivasi Guru memiliki nilai minimum sebesar 36; nilai maksimum sebesar 55 nilai rata-rata (mean) sebesar 46,12 dan simpangan baku (standar deviation) sebesar 4,716. Komitmen guru memiliki nilai minimum sebesar 40; nilai maksimum sebesar 55 nilai rata-rata (mean) sebesar 46,87 dan simpangan baku (standar deviation) sebesar 3,848. Variabel Kinerja Guru memiliki nilai minimum sebesar 40; nilai maksimum sebesar 50 nilai rata-rata (mean) sebesar 44,72 dan simpangan baku (standar deviation) sebesar 2,899. Variabel Supervisi Kepala Sekolah memiliki nilai minimum sebesar 52; nilai maksimum sebesar 65 nilai rata-rata (mean) sebesar 56,87 dan simpangan baku (standar deviation) sebesar 4,963.

Hasil uji empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi menunjukkan nilai t hitung 2,418 dan p value (Sig) sebesar 0,022 yang di bawah alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu  $2,314 > 2,045$  dengan tingkat signifikansi  $0,022 < 0,05$  Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi.

Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan "ada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi". Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel motivasi menunjukkan angka sebesar

0,248, yang artinya adalah besaran koefisien motivasi terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi adalah sebesar 24,8%. Hasil uji empiris pengaruh Komitmen terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi menunjukkan nilai t hitung 3,134 dan p value (Sig) sebesar 0,004 yang di bawah alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu  $3,134 > 2,045$  dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$  Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara Komitmen terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi.

Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan ada pengaruh langsung Komitmen terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel Komitmen menunjukkan angka sebesar 0,497, yang artinya adalah besaran koefisien Komitmen terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi adalah sebesar 49,7%. Hasil uji empiris pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi menunjukkan nilai t hitung 3,085 dan p value (Sig) sebesar 0,004 yang di bawah alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu  $3,085 > 2,045$  dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi. Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan "ada pengaruh langsung Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi". Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel Supervisi Kepala Sekolah menunjukkan angka sebesar 0,491; yang artinya adalah besaran koefisien Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi adalah sebesar 49,1%. Hasil uji empiris pengaruh motivasi terhadap Supervisi Kepala di SMP Bhakti Pertiwi menunjukkan nilai t hitung 6,091 dan p value (Sig) sebesar 0,000 yang di bawah alpha 5%.

Dengan demikian menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu  $6,091 > 2,045$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$

Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap Supervisi Kepala di SMP Bhakti Pertiwi. Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan ada pengaruh langsung motivasi terhadap Supervisi Kepala di SMP Bhakti Pertiwi. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel Supervisi Kepala Sekolah menunjukkan angka sebesar 0,744; yang artinya adalah besaran koefisien Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi adalah sebesar 74,4%. Hasil uji empiris pengaruh Komitmen terhadap Supervisi Kepala di SMP Bhakti Pertiwi menunjukkan nilai t hitung 8,819 dan p value (Sig) sebesar 0,000 yang di bawah alpha 5%.

Dengan demikian menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu  $8,819 > 2,045$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara Komitmen terhadap Supervisi Kepala di SMP Bhakti Pertiwi. Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan "ada pengaruh langsung Komitmen terhadap Supervisi Kepala di SMP Bhakti Pertiwi". Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel Supervisi Kepala Sekolah menunjukkan angka sebesar 0,850; yang artinya adalah besaran koefisien Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi adalah sebesar 85,0%. Hasil uji empiris pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Supervisi Kepala sekolah menunjukkan nilai t Hitung pada Motivasi sebesar 0,526; nilai t Hitung pada Komitmen 4,246. Dan pada nilai p value (Sig) pada Motivasi sebesar 0,603 yang di atas alpha 5%.; dan nilai p value (Sig) pada Komitmen 0,000 yang di bawah alpha 5%. Dengan demikian Motivasi terhadap Supervisi Kepala sekolah menunjukkan nilai t hitung < t tabel yaitu  $0,526 < 2,045$  dengan tingkat signifikansi  $0,603 > 0,05$  Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap Supervisi Kepala sekolah.

Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan tidak ada

pengaruh langsung signifikan Motivasi terhadap Supervisi Kepala sekolah di SMP Bhakti Pertiwi. Sedangkan Komitmen terhadap Supervisi Kepala sekolah menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu  $4,246 > 2,045$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara komitmen terhadap Supervisi Kepala sekolah.

Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan "Ada pengaruh langsung signifikan Ada pengaruh langsung signifikan Motivasi terhadap Supervisi Kepala sekolah di SMP Bhakti Pertiwi". Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel Motivasi menunjukkan angka sebesar 0,095 yang artinya adalah besaran koefisien Motivasi terhadap Supervisi Kepala sekolah adalah sebesar 9,5%. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel Komitmen menunjukkan angka sebesar 0,769 yang artinya adalah besaran koefisien Komitmen terhadap Supervisi Kepala sekolah adalah sebesar 76,9%.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi melalui Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh langsung yang diberikan motivasi terhadap Kinerja Guru sebesar - 0,075. Sedangkan pengaruh tidak langsung Motivasi melalui Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru adalah perkalian antara nilai beta Motivasi terhadap Kinerja guru dengan nilai beta Y terhadap Supervisi kepala sekolah yaitu :  $0,095 \times 0,255 = 0,242$ . Maka pengaruh total yang diberikan Motivasi terhadap Kinerja guru adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu :  $- 0,075 + 0,242 = 0,167$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar - 0,075 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,242 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Motivasi mempunyai pengaruh

signifikan terhadap Kinerja guru yang melalui supervisi kepala sekolah.

### **Pengaruh Komitmen melalui Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh langsung yang diberikan Komitmen terhadap Kinerja guru sebesar 0,343. Sedangkan pengaruh tidak langsung Komitmen melalui Supervisi Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru adalah perkalian antara nilai beta Komitmen terhadap Kinerja guru dengan nilai beta Y terhadap supervise kepala sekolah yaitu:  $0,769 \times 0,255 = 0,196$ . Maka pengaruh total yang diberikan komitmen terhadap Kinerja guru adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu:  $0,343 + 0,196 = 0,539$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,343 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,196 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Sehingga bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja guru melalui supervisi kepala di SMP Bhakti Pertiwi dapat ditolak.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja guru dengan supervisi kepala sekolah sebagai variabel intervening studi di SMP Bhakti Pertiwi, Responden pada penelitian ini berjumlah 32 Tenaga Pendidik disimpulkan sebagai berikut: Dari keseluruhan responden sebanyak 32 Tenaga Pendidik menunjukkan bahwa motivasi, komitmen, supervisi kepala, dan kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung. Motivasi Guru berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi hal ini didukung oleh salah satu faktor iklim kerja yang ada di SMP

Bhakti Pertiwi mampu mempertahankan Motivasi para guru sehingga kinerjanya juga tetap baik.

Komitmen berpengaruh langsung terhadap Variable Kinerja guru di SMP Bhakti Pertiwi dengan melihat nilai beta yang cukup signifikan menunjukkan bahwa Tenaga pendidik di SMP Bhakti Pertiwi memahami betul kebutuhan Lembaga sehingga Komitmen mereka tetap terjaga dan menghasilkan Kinerja yang baik untuk Lembaga. Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi hal ini menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah masih memegang peranan penting untuk mempertahankan Kinerja Guru. Motivasi berpengaruh langsung terhadap Supervisi Kepala Sekolah di SMP Bhakti Pertiwi Hal ini menunjukkan bahwa adanya kestabilan Motivasi Pada diri Guru yang salah satunya di sebabkan faktor kesejahteraan yang di berikan oleh Lembaga sehingga hasil Supervisi Kepala Sekolah menghasilkan hal yang baik. Terdapat hubungan langsung antara Komitmen terhadap Kinerja dengan Supervisi Kepala Sekolah sebagai Intervening di SMP Bhakti Pertiwi yang berarti bahwa Komitmen yang di pegang oleh guru menghasilkan kinerja yang baik dan hal tersebut tercermin dalam Supervisi yang dilakukan oleh kepala Sekolah.

Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja guru melalui supervisi kepala di SMP Bhakti Pertiwi tidak terbukti artinya masih ada kaitan erat antara Motivasi yang di miliki oleh Guru di SMP Bhakti Pertiwi dengan performa kinerja yang mereka lakukan terlebih lagi dengan Supervisi Kepala Sekolah. Komitmen berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja guru melalui supervisi kepala di SMP Bhakti Pertiwi tidak terbukti artinya masih ada kaitan erat antara Komitmen yang di miliki oleh Guru di SMP Bhakti Pertiwi dengan performa kinerja yang mereka lakukan terlebih lagi dengan Supervisi Kepala Sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000)
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Cet Ke-3* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004).
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005).
- F. Franciscus, C. Caska, and A. Azhar. 2021. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ujungbatu", *jptam*, vol. 5, no. 2, pp. 2831-2840, Jul. 2021.
- Fudin, Armansyah. 2020. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Matan Hilir Utara Ketapang. *Manajemen Pendidikan* | p-ISSN 1907-4034, e-ISSN 2548-6780.  
<http://journals.ums.ac.id/index.php/jmp>.  
<https://doi.org/10.23917/mp.v15i1.10611>.
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 46-57.  
<https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>.
- Hidayat, R., Dyah M, V., & Ulya, H. 2019. Kompetensi Kepala Sekolah Abad 21: Sebuah Tinjauan Teoretis. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 4(1), 61-68.  
<https://doi.org/10.34125/kp.v4i1.394>
- Larisu Marwah S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Guru SMA dan MA di Kota Raha.  
<http://digilib.iain.kendari.ac.id> pdf diakses pada tanggal 7 Desember 2020.
- Matondang, N., & Daulay, N. K. 2018. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam *Pedoman Penilaian Kinerja Sekolah Dasar*.  
Permendiknas No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah. Depdiknas. Jakarta.
- Robbin, Stephen P. (1998). *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Sardiman. 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta. Bandung.
- Syafitri, J. 2021. Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru smp negeri di kecamatan gebang kabupaten langkat. *Thesis*.
- Titin Eka Ardiana. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. File:///C:/Users/hp/Downloads/jurnal%20di20bab%201%201%20(4)%20(2).pdf.
- Tulus Winarsunu. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Jakarta: Balai Pustaka (2007).
- Yulia, H. 2021. Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang *Tesis Magister Manajemen Pendidikan Islam*.