

## Pengaruh Supervisi Pengawas dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah

Taty Rahayuningsih, Sri Setyaningsih, Oding Sunardi

Universitas Pakuan  
taty.073120018@unpak.ac.id

---

### Article History

received 29/6/2023

revised 19/7/2023

accepted 5/8/2023

---

### Abstract

*This research aims to examine the influence of supervisor supervision and job satisfaction on the performance of school principals in Indonesia. The research design used is Path Analysis, followed by the SITOREM method. The research sample consists of 198 certified private junior high school principals. The sampling technique used is Multistage Random Sampling. The research instrument is a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis techniques for this quantitative research include descriptive statistical analysis, testing data analysis requirements, inferential statistical analysis, regression analysis, and hypothesis testing. The research findings are as follows: (1) There is a positive influence of Supervisor Supervision ( $X_1$ ) on School Principal Performance ( $Y$ ) with a path coefficient of 0.173; (2) There is a positive influence on Job Satisfaction ( $X_2$ ) on School Principal Performance ( $Y$ ) with a path coefficient of 0.268; (3) There is an indirect influence of Supervisor Supervision ( $X_1$ ) and Job Satisfaction ( $X_2$ ) on School Principal Performance ( $Y$ ) with a path coefficient of  $0.095 < 0.173$ . This research concludes that Supervisor Supervision ( $X_1$ ) and Job Satisfaction ( $X_2$ ) have a positive influence on the performance of junior high school principals ( $Y$ ).*

**Keywords:** *Job satisfaction, school principal performance, supervisor supervision*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh supervisi pengawas dan kepuasan kerja yang diduga mempengaruhi kinerja kepala sekolah di Indonesia. Desain penelitian yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis) kemudian dilanjutkan dengan metode SITOREM. Sampel penelitian ini terdiri dari 198 kepala sekolah menengah pertama swasta yang sudah tersertifikasi. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan Multistage Random Sampling. Instrumen penelitian ini berupa angket yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data penelitian kuantitatif ini terdiri dari analisis statistik deskriptif, pengujian persyaratan analisis data, analisis statistik inferensial, analisis regresi, dan uji hipotesis. Hasil Penelitian menemukan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif Supervisi Pengawas ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Kepala Sekolah ( $Y$ ) dengan koefisien jalur 0,173; (2) terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Kepala Sekolah ( $Y$ ) dengan koefisien jalur 0,268; (3) terdapat pengaruh tidak langsung Supervisi Pengawas ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Kepala Sekolah ( $Y$ ) dengan koefisien jalur  $0,095 < 0,173$ . Simpulan penelitian ini yaitu Supervisi Pengawas ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Kepala Sekolah ( $Y$ ) menengah pertama.

**Kata kunci:** *Kepuasan kerja, kinerja kepala sekolah, supervisi pengawas*

---



## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah faktor kunci dalam membangun masyarakat yang maju dan berkelanjutan. Mutu pendidikan menjadi hal yang sangat penting dalam konteks ini. Mutu pendidikan mengacu pada standar yang tinggi dalam proses pembelajaran, pengajaran, dan hasil akademik yang dicapai (Sutikno et al., 2022). Pendidikan yang berkualitas memberikan kesempatan bagi individu untuk berkembang, membangun masyarakat yang maju, meningkatkan kesetaraan, mempersiapkan generasi mendatang, dan meningkatkan daya saing global (Fitrah, 2022). Kepala sekolah memegang peran kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Ariyanto et al., 2023). Kinerja kepala sekolah mencakup serangkaian tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mempengaruhi iklim dan kondisi kerja di sekolah, mengoordinasikan sumber daya, memberikan kepemimpinan pedagogis, serta mempromosikan pencapaian siswa dan guru (Rafid, 2020). Kinerja kepala sekolah juga terkait dengan kemampuan mereka dalam membangun hubungan yang baik dengan berbagai pihak terkait, seperti guru, staf, siswa, orang tua, dan komunitas sekolah (Mustika & Syamsuddin, 2022).

Lebih lanjut lagi, kinerja kepala sekolah juga diartikan sebagai seluruh aktivitas yang melibatkan tugas-tugas kepemimpinan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan (Sutikno et al., 2022). Kinerja kepala sekolah juga melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi staf sekolah, mengelola sumber daya, membangun budaya sekolah yang inklusif, serta meningkatkan pembelajaran dan prestasi siswa. Kinerja kepala sekolah yang baik dapat berdampak positif pada prestasi siswa, kualitas pengajaran, dan efektivitas manajemen sekolah secara keseluruhan (Fitrah, 2022).

Untuk mencapai kinerja yang optimal, kepala sekolah perlu mendapatkan dukungan dan pengawasan yang memadai dari pengawas pendidikan. Supervisi pengawas dan kepuasan kerja kepala sekolah dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Supervisi pengawas merupakan upaya untuk memantau dan memberikan arahan kepada kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Astuti & Dacholfany, 2016). Supervisi pengawas merujuk pada proses pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh pengawas pendidikan terhadap sekolah dan guru-guru di dalamnya (Syahrul, 2016). Supervisi pengawas bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan, membantu pengembangan profesional guru, serta memastikan bahwa proses pembelajaran dan pengajaran berjalan efektif sesuai dengan kebijakan dan standar yang ditetapkan (Ismiarti, 2023). Supervisi yang efektif dapat memberikan bimbingan, umpan balik, dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah. Sebaliknya, supervisi yang tidak memadai atau kurang mendukung dapat menghambat kinerja kepala sekolah (Sumarni et al., 2017).

Selain itu, kepuasan kerja kepala sekolah juga memiliki peran yang penting dalam pengembangan kinerja mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kepala sekolah merasa puas dan terpenuhi dalam pekerjaan mereka (Rahmasari & Hastuti, 2023). Kepuasan kerja kepala sekolah merujuk pada tingkat kepuasan, kepuasan, atau kepuasan yang dirasakan oleh seorang kepala sekolah terhadap pekerjaannya. Ini mencerminkan perasaan positif atau kepuasan yang diperoleh oleh kepala sekolah dari pencapaian tujuan, kinerja yang baik, lingkungan kerja yang baik, dan pengakuan atas kontribusinya dalam peran kepemimpinan di sekolah (Hernawati et al., 2020). Kepala sekolah yang merasa diakui, dihargai, dan mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka (Prihatni, 2011). Pengakuan dan penghargaan bisa berasal dari pihak-pihak yang terkait, seperti guru, staf, siswa, orang tua, atau instansi yang relevan. Kepala sekolah

yang merasa dihargai cenderung merasa puas dengan kontribusi mereka dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja. Jika kepala sekolah merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan termotivasi untuk mencapai hasil yang baik. Sebaliknya, jika kepala sekolah merasa tidak puas atau tidak terpenuhi dalam pekerjaan mereka, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka (Mustika & Syamsuddin, 2022; Saputri et al., 2016).

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang pengaruh supervisi pengawas dan kepuasan kerja terhadap kinerja individu di berbagai bidang, namun penelitian yang menghubungkan kedua faktor ini dengan kinerja kepala sekolah yang masih terbatas. Dalam bidang pendidikan pun, banyak ditemui variabel penelitian yang sama namun fokus kepada guru (Astuti & Dacholfany, 2016; Hernawati et al., 2020; Ismiarti, 2023; Lastryani & Herawan, 2013; Mustika & Syamsuddin, 2022; Saputri et al., 2016; Sumarni et al., 2017; Susilo & Sutoyo, 2019; Syahrul, 2016) bukan kepala sekolah sebagai sampel penelitian. Dalam konteks pendidikan, pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara supervisi pengawas, kepuasan kerja, dan kinerja kepala sekolah dapat memberikan panduan yang berharga bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan praktik manajemen sekolah yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan sumbangan penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan kepemimpinan sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara supervisi pengawas, kepuasan kerja, dan kinerja kepala sekolah dalam konteks pendidikan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan bukti empiris yang dapat mendukung pengembangan kebijakan dan praktik terkait supervisi pengawas, kepuasan kerja, dan kinerja kepala sekolah yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan tersebut dan menyelidiki pengaruh supervisi pengawas dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah.

## METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) kemudian dilanjutkan dengan metode SITOREM. Penelitian ini meneliti pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y), analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dilanjutkan dengan metode SITOREM. SITOREM adalah singkatan dari Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management, yang secara umum dapat diartikan sebagai metode ilmiah yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel (theory) untuk melaksanakan "Operation Research" dalam bidang manajemen pendidikan (Setyaningsih & Sunaryo, 2021). Adapun sampel penelitian terdiri dari 198 kepala sekolah yang dipilih menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrumen angket. Uji validitas instrumen penelitian diukur menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment* sedangkan uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Validitas instrumen kepuasan kerja diuji dengan melakukan riset awal kepada 30 orang kepala sekolah di luar sampel tetapi masih di dalam populasi yang diteliti. Syarat nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% maka instrumen dinyatakan valid. Adapun Koefisien *Alpha cronbach* untuk menghitung keandalan/tingkat kepercayaan instrumen dengan syarat koefisien reliabilitas instrumen  $> 0,7$ .

Teknik analisis data penelitian kuantitatif ini terdiri dari analisis statistik deskriptif, pengujian persyaratan analisis data, analisis statistik inferensial, uji korelasional, model pengaruh jalur, uji pengaruh tidak langsung, uji hipotesis dan analisa SITOREM. Analisis statistik deskriptif meliputi mean, median, modus, varian sampel, standar deviasi. Adapun uji prasyarat analisis data dilakukan dengan cara uji normalitas dan uji

homogenitas. Analisis statistik inferensial bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun untuk uji korelasional menggunakan uji persamaan regresi sederhana perlu diuji keberartian dan kelinierannya. Adapun untuk uji hipotesis menggunakan uji SITOREM atau *scientific identification theory to conduct operation research in education management*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Deskripsi data hasil penelitian ini dimaksud untuk memberikan gambaran umum penyebaran atau distribusi data. Hasil pengukuran data variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) melalui instrumen penelitian diperoleh hasil yaitu jumlah data (*sum*) adalah 28406, banyaknya data (*count*) sebanyak 198, skor tertinggi (*maximum*) adalah 166, skor terendah (*minimum*) adalah 115, skor rata-rata (*mean*) adalah 143,46, nilai tengah (*median*) adalah 144, skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 142, kisaran skor tertinggi-terendah (*range*) adalah 51, dan simpangan baku (*standard deviation*) adalah 9,263. Data tersebut dapat dijelaskan melalui tabel distribusi frekuensi di bawah ini.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Kepala (Y)**

No	Interval Kelas	Frekuensi Absolute	Frekuensi Relatif (%)	Prosentase Kumulatif (%)
1	115 - 120	3	1,5%	1,5%
2	121 - 126	10	5,1%	6,6%
3	127 - 132	11	5,6%	12,1%
4	133 - 138	27	13,6%	25,8%
5	139 - 144	51	25,8%	51,5%
6	145 - 150	45	22,7%	74,2%
7	151 - 156	43	21,7%	96,0%
8	157 - 162	6	3,0%	99,0%
9	163 - 168	2	1,0%	100,0%
Total		198	100,0%	

### Deskripsi Data Supervisi Pengawas (X<sub>1</sub>)

Deskripsi data hasil penelitian ini dimaksud untuk memberikan gambaran umum penyebaran atau distribusi data. Adapun hasil pengukuran data variabel Supervisi Pengawas (X<sub>1</sub>) melalui instrumen penelitian diperoleh hasil yaitu jumlah data (*sum*) adalah 26973, banyaknya data (*count*) sebanyak 198, skor tertinggi (*maximum*) adalah 161, skor terendah (*minimum*) adalah 106, skor rata-rata (*mean*) adalah 136,23, nilai tengah (*median*) adalah 137,00, skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 135, kisaran skor tertinggi-terendah (*range*) adalah 55, dan simpangan baku (*standard deviation*) adalah 9,761. Data tersebut dapat dijelaskan melalui tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Deskriptif Statistik Variabel Supervisi Pengawas (X<sub>1</sub>)**

No	Ukuran Statistik	Hasil
1	Banyak Data	198
2	Rata-rata ( <i>Mean</i> )	136,23
3	Nilai Tengah ( <i>Median</i> )	137,00
4	Skor yang Sering Muncul ( <i>modus</i> )	135
5	Simpangan Baku ( <i>Std. Deviation</i> )	9,761
6	Rata-rata kelompok ( <i>Varians</i> )	95,273

7	Rentang ( <i>Range</i> )	55
8	Skor Minimum	106
9	Skor Maksimum	161
10	Banyak Kelas	10
11	Panjang Kelas	6
12	Total	26973

### Deskripsi Data Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Deskripsi data hasil penelitian ini dimaksud untuk memberikan gambaran umum penyebaran atau distribusi data. Hasil pengukuran data variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) melalui instrumen penelitian diperoleh hasil yaitu jumlah data (*sum*) adalah 26324 banyaknya data (*count*) sebanyak 198, skor tertinggi (*maximum*) adalah 158, skor terendah (*minimum*) adalah 101, skor rata-rata (*mean*) adalah 132,95 nilai tengah (*median*) adalah 134,00, skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 129, kisaran skor tertinggi-terendah (*range*) adalah 57, dan simpangan baku (*standard deviation*) adalah 9,961. Data tersebut dapat dijelaskan melalui tabel di bawah ini.

**Tabel 3. Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

No	Ukuran Statistik	Hasil
1	Banyak Data	198
2	Rata-rata ( <i>Mean</i> )	132,95
3	Nilai Tengah ( <i>Median</i> )	134,00
4	Skor yang Sering Muncul ( <i>modus</i> )	129
5	Simpangan Baku ( <i>Std. Deviation</i> )	9,961
6	Rata-rata kelompok ( <i>Varians</i> )	99,216
7	Rentang ( <i>Range</i> )	57
8	Skor Minimum	101
9	Skor Maksimum	158
10	Banyak Kelas	10
11	Panjang Kelas	6
12	Total	26324

### Uji Prasyarat

Pengujian persyaratan analisis merupakan pengujian untuk menentukan kelanjutan perhitungan ke perhitungan parametrik. Uji prasyarat analisis ini menggunakan 1) uji normalitas yaitu bila data berdistribusi normal maka dapat dilanjutkan pada uji statistik parametrik. 2) Uji homogenitas yaitu untuk mengetahui objek sampel yang diteliti memiliki varians yang sama atau tidak. Pengujian ini dilanjutkan dengan pengujian analisis varian (ANOVA) bila objek sampel yang diteliti tidak memiliki varians yang sama. 3) Uji linieritas yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel Y (terikat) dan variabel X (bebas) memiliki hubungan yang linier dan berlanjut pada penerapan metode regresi linier. Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan uji normalitas galat dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut.

Tabel 4. Rangkuman Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

No.	Galat Baku Taksiran	L hitung	L tabel (sig)	Taraf Kepercayaan	Kesimpulan
1	Variabel Supervisi Pengawas ( $X_1$ )	0,0614	0,0629	$\alpha = 0,05$	Berdistribusi Normal
2	Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,0508	0,0629		Berdistribusi Normal
3	Variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y)	0,0579	0,0629		Berdistribusi Normal

Syarat Distribusi Normal adalah nilai  $L_{hitung} < L_{tabel}$

Pengujian normalitas galat baku taksiran menggunakan uji Liliefors. Nilai  $L_{tabel}$  untuk  $N = 198$  dengan  $\alpha = 0,05$  adalah 0,0629 pada taraf signifikansi 0,05. Persyaratan bahwa galat baku taksiran berasal dari populasi yang berdistribusi normal adalah  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Karena nilai  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, yang berarti memberikan kesimpulan yaitu galat baku taksiran seluruh variabel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengujian homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians populasi bersifat homogen atau tidak homogen. Uji homogenitas data variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett. Persyaratan data homogen jika nilai sig  $>$  taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan uji Bartlett di peroleh nilai sig. 0,473 data variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) atas variabel Supervisi Pengawas Kerja ( $X_1$ ) sedangkan taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen). Adapun data variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) atas variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai sig 0,280  $>$  0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

Uji prasyarat selanjutnya yaitu uji linearitas. Dalam penganalisaan uji Linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan menggunakan tabel Anova, yaitu dengan melihat nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity*. Dengan menggunakan tabel ANOVA (*analisis of varians*) pada tingkat signifikansi 0,05, hasil analisa data uji linier model regresi antara data variabel Supervisi Pengawas Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja kepala sekolah (Y) diperoleh *Deviation from Linearity* dengan nilai sig 0,704. Jika nilai sig (0,704)  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima. Disimpulkan bahwa regresi antara data variabel Supervisi Pengawas Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) bersifat linear. Lebih lanjut lagi, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* dengan nilai sig 0,867. Jika nilai sig (0,867)  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima. Disimpulkan bahwa regresi antara data variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) bersifat linear.

### Uji Korelasional

Dalam penganalisaan uji Linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan menggunakan tabel Anova, yaitu dengan melihat nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity*. Adapun ketentuan uji Linearitas adalah jika nilai signifikan  $>$  0,05. Hasil analisa data uji linier model regresi variabel Supervisi Pengawas ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 5. ANOVA untuk uji regresi linear (uji t) variabel Supervisi Pengawas (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	103,029	8,793	11,717	,000
	Supervisi Pengawas_X1	,297	,064	,313	,000

a. Dependent Variable: Kinerja KS\_Y

Berdasarkan Tabel 5 diketahui konstanta kemiringan (a) 103,029 dengan koefisien (b) X<sub>1</sub> sebesar 0,297 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel Supervisi Pengawas (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) yaitu  $\hat{y} = 103,029 + 0,297x$ . Nilai signifikansi (sig) dari output di atas, diperoleh nilai sig adalah  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel Supervisi Pengawas (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) adalah signifikan. Untuk menentukan besarnya kontribusi Supervisi Pengawas (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi, seperti terlihat dari hasil uji SPSS berikut.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi variabel Supervisi Pengawas (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,313 <sup>a</sup>	,098	,093	8,821

a. Predictors: (Constant), SupervisiPengawas\_X1

Kontribusi Supervisi Pengawas (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) ( $r_{xy}$ )<sup>2</sup> sebesar 0,098 yang dapat dimaknai bahwa 9,8% Kinerja Kepala Sekolah (Y) dapat dijelaskan oleh Supervisi Pengawas (X<sub>1</sub>). Sisanya 90,2 % merupakan kontribusi dari faktor lain di luar Supervisi Pengawas (X<sub>1</sub>). Dengan berpedoman pada interpretasi koefisien korelasi maka hubungan antara Supervisi Pengawas (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y) adalah korelasi cukup (nilai R=0,313).

Berdasarkan hasil temuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi pengawas berpengaruh terhadap kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan beberapa pendapat teori yang menyatakan bahwa supervisi pengawas dapat meningkatkan tingkat akuntabilitas kepala sekolah terhadap tugas dan tanggung jawab mereka (Astuti & Dacholfany, 2016). Dengan adanya supervisi yang teratur dan pengawasan yang efektif, kepala sekolah cenderung lebih berusaha untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan. Supervisi pengawas memberikan kesempatan bagi kepala sekolah untuk menerima umpan balik dan saran yang berharga dalam rangka meningkatkan kinerjanya (Syahrul, 2016). Pengawas pendidikan yang berpengalaman dan terlatih dapat memberikan panduan yang spesifik dan bermanfaat untuk mengatasi tantangan dan mengoptimalkan potensi kepala sekolah (Ismiarti, 2023). Supervisi pengawas dapat mendorong kepala sekolah untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka secara terus-menerus. Dalam proses supervisi, kepala sekolah dapat memperoleh wawasan baru, terpapar pada praktik terbaik, dan diberikan pelatihan atau peluang pengembangan profesional yang dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam memimpin dan mengelola sekolah (Sumarni et al., 2017). Lebih lanjut lagi, pengawas dapat berperan sebagai mentor atau konselor, memberikan dukungan emosional dan praktis kepada kepala sekolah dalam menghadapi tantangan

dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam menjalankan tugas mereka (Susilo & Sutoyo, 2019). Lebih lanjut lagi, hasil analisa data uji linier model regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepala Sekolah (Y) diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 7. Uji regresi linear (uji t) variabel variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepala Sekolah (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87,602	7,900	11,088	,000
	KepuasanKerja_X4	,420	,059	,452	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKS\_Y

Berdasarkan Tabel 7 di atas diketahui konstanta kemiringan (a) 87,602 dengan koefisien (b)  $X_1$  sebesar 0,420 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepala Sekolah (Y) yaitu  $\hat{y} = 87,602 + 0,420 x$ . Nilai signifikansi (sig), dari output diatas, diperoleh nilai sig adalah  $0,000 < \alpha$  (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepala Sekolah (Y) adalah signifikan. Untuk menentukan besarnya kontribusi Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepala Sekolah (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $r_{xy}$ )<sup>2</sup>, seperti terlihat dari hasil uji SPSS berikut.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepala Sekolah (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,452 <sup>a</sup>	,204	,200	8,285

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja\_X2

Berdasarkan Tabel 8, maka didapatkan informasi bahwa kontribusi Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) ( $r_{xy}$ )<sup>2</sup> sebesar 0,204 yang dapat dimaknai bahwa 2,04% Kinerja Kepala Sekolah (Y) dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ). Sisanya 97,06 % merupakan kontribusi dari faktor lain di luar Kepuasan Kerja ( $X_2$ ). Dengan berpedoman pada interpretasi koefisien korelasi maka hubungan antara Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y) adalah korelasi cukup (nilai  $R = 0,452$ ).

Berdasarkan hasil temuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kepala sekolah terhadap pekerjaan mereka (Solihin et al., 2021). Ketika kepala sekolah merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil yang baik (Rahmasari & Hastuti, 2023). Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas kepala sekolah. Ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih berfokus, berenergi, dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Hernawati et al., 2020). Hal ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja secara keseluruhan, baik dalam hal manajemen sekolah, supervisi staf, pengawasan kurikulum, atau pengembangan program pendidikan (Mustika & Syamsuddin, 2022). Lebih lanjut lagi, ketika kepala sekolah

merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk berpikir kritis, mengembangkan ide-ide baru, dan mencari solusi inovatif dalam menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan sekolah (Saputri et al., 2016).

### Analisis Jalur

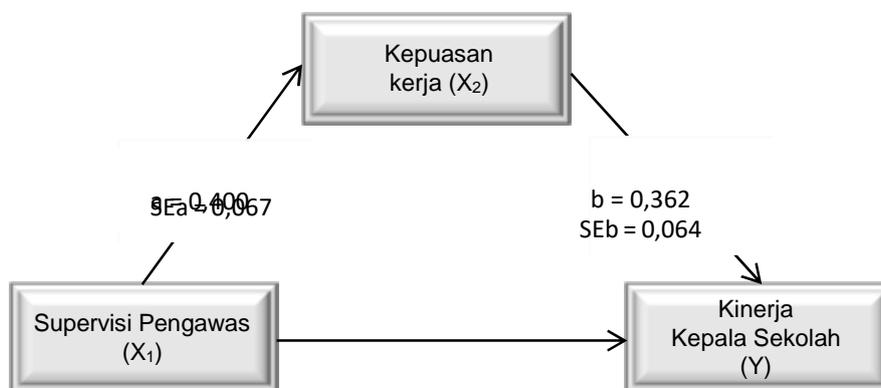
Setelah data yang diperoleh dari seluruh SMP Swasta diolah dan ditelaah melalui berbagai uji yang dipersyaratkan, maka tahapan selanjutnya dalam pengujian model kausalitas adalah melakukan analisis jalur (*path analysis*). Korelasi antar variabel diuji menggunakan SPSS secara lengkap. Adapun pengujian model sebagai berikut :

**Tabel 9. Regresi variabel Supervisi Pengawas ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Kepala Sekolah ( $Y$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	74,646	9,574		7,797	,000
Supervisi Pengawas_X1	,152	,065	,160	2,341	,020
Kepuasan Kerja_X2	,362	,064	,389	5,680	,000

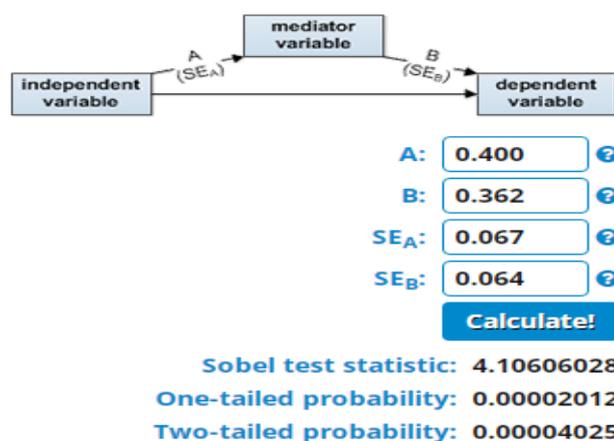
a. Dependent Variable: Kinerja KS\_Y

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi, diperoleh  $a = 0,400$  dan  $b = 0,362$  dengan  $SEa = 0,067$  dan  $SEb = 0,064$ . Masing-masing nilai  $sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak berarti signifikan. Gambar pengaruh tidak langsung Supervisi Pengawas ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Kepala Sekolah ( $Y$ ) melalui Kepuasan kerja ( $X_2$ ) disajikan sebagai berikut.



**Gambar 1. Diagram pengaruh tidak langsung Supervisi Pengawas ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Kepala Sekolah ( $Y$ ) melalui Kepuasan kerja ( $X_2$ )**

Besar pengaruh mediasi dapat dihitung dengan menggunakan uji Sobel menggunakan alat bantu *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*, berdasarkan nilai koefisien dari persamaan regresi. Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan konsumen. Adapun perhitungan seperti pada gambar 2.



**Gambar 2. Uji Sobel Supervisi Pengawas ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) melalui Kepuasan kerja ( $X_2$ )**

Diperoleh nilai  $Z_{hitung}$  (4,106) > nilai  $Z_{tabel}$  (1,96), dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Jika dilihat dari nilai probabilitas (signifikansi) dari uji t-statistik untuk variabel Kepuasan kerja ( $X_4$ ) (sig) yaitu sebesar  $0.00 < \alpha = 0.05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja ( $X_2$ ) mampu memediasi Supervisi Pengawas ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y). Dalam penelitian ini, supervisi pengawas dianggap sebagai variabel independen yang berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala sekolah. Namun, supervisi pengawas tidak langsung mempengaruhi kinerja kepala sekolah melalui kepuasan kerja kepala sekolah sebagai variabel mediasi.

Supervisi pengawas melibatkan memberikan umpan balik yang konstruktif dan bimbingan kepada kepala sekolah. Kepala sekolah dapat mengambil manfaat dari masukan dan saran yang diberikan oleh pengawas untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika umpan balik dan bimbingan tersebut membantu kepala sekolah dalam mengatasi masalah atau meningkatkan keahlian mereka, ini dapat meningkatkan kepuasan kerja kepala sekolah (Murwaningsih, 2022; Saparudin, 2020; Solihin et al., 2021).

Supervisi pengawas juga dapat mendukung kepala sekolah dalam pengembangan profesional mereka. Melalui dukungan dalam menghadiri pelatihan, seminar, atau konferensi, kepala sekolah dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam kepemimpinan dan manajemen sekolah (Amri, 2022; Saputri et al., 2016; Vitiarti, 2022). Hal ini dapat memberikan kepuasan kerja kepada kepala sekolah karena merasa didukung dalam pengembangan karir mereka. Pengawas dapat membantu kepala sekolah dengan menyediakan sumber daya dan dukungan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Dukungan ini bisa berupa bantuan dalam mengatasi masalah keuangan, memperoleh peralatan atau bahan ajar, atau menyediakan pelatihan tambahan bagi guru dan staf (Sumarni et al., 2017; Susilo & Sutoyo, 2019). Dengan adanya dukungan ini, kepala sekolah merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja kepala sekolah dapat dipengaruhi oleh sejauh mana supervisi pengawas efektif dan mendukung. Supervisi yang baik dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah, memperkuat kepemimpinan sekolah, dan pada akhirnya, berdampak positif pada kualitas pendidikan dan prestasi siswa (Lastriyani & Herawan, 2013; Prihatni, 2011; Solihin et al., 2021; Syahrul, 2016).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian dan hipotesis yang telah diuji, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh positif Supervisi Pengawas ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Kepala Sekolah ( $Y$ ) dengan koefisien jalur 0,173; (2) terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Kepala Sekolah ( $Y$ ) dengan koefisien jalur 0,268; (3) terdapat pengaruh tidak langsung Supervisi Pengawas ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Kepala Sekolah ( $Y$ ) dengan koefisien jalur  $0,095 < 0,173$ . Simpulan penelitian ini adalah supervisi pengawas dan kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang besar dalam peningkatan kinerja kepala sekolah. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kepala sekolah. Berdasarkan hasil temuan ini, maka dapat direkomendasikan beberapa hal terkait. Bagi kepala sekolah, pengawas, pemegang kebijakan dan praktisi pendidikan sebaiknya konsen kepada peningkatan dalam proses supervisi pengawas yang efektif dan terarah agar kepala sekolah dapat memperoleh umpan balik yang bermanfaat dan dukungan dalam meningkatkan kinerjanya. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat memfokuskan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja kepala sekolah, seperti komunikasi yang baik, dukungan organisasi, dan kesempatan pengembangan profesional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, M. S. (2022). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru dalam Menyusun Administrasi Penilaian Berbasis K-13 Melalui Supervisi Akademik. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 6(3), 603–611.
- Ariyanto, Assabana, M. S., Suklani, & Moh, A. (2023). DAMPAK KINERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI SMAIT AL MULTAZAM 2 LINGGAJATI KUNINGAN. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*, 2(1), 1–8.
- Astuti, R., & Dacholfany, M. I. (2016). Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP di Kota Metro Lampung. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, 1(2), 204–217. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i3.874>
- Fitrah, M. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(2), 31–42. <https://doi.org/10.51878/educator.v2i2.1307>
- Hernawati, Sudirman, & Sridana, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 4(2), 1–5.
- Ismiarti, D. R. (2023). Supervisi Akademik Untuk Peningkatan Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(1), 846–854. <https://doi.org/10.58258/jime.v9i1.4760>
- Lastriyani, I., & Herawan, E. (2013). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 17(1), 96–106.
- Murwaningsih, T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 6(3), 703. <https://doi.org/10.20961/jdc.v6i3.66489>
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Banda Aceh. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 11(2), 39–53. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.1131>
- Prihatni, D. (2011). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah (Studi Analisis Deskriptif pada SMAN di

- Kabupaten Sumedang). *Jurnal MANAJERIAL*, 10(19), 101–111. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i2.2169>
- Rafid, R. (2020). Kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 2(1), 1–12. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/28012>
- Rahmasari, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK. *Provita Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(1), 41–55.
- Saparudin, Y. (2020). Penerapan Model Supervisi SUKSES-ME untuk Membangun Penguatan Pendidikan Karakter di Sekolah. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 4(2), 216–225. <https://jurnal.uns.ac.id/jdc>
- Saputri, R., Suprayitno, & Sutarno. (2016). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah Sebagai variabel moderasi (Survei pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo). *Jurnal Ekonomi Ekonomi*, 16(1), 59–67.
- Setyaningsih, S., & Sunaryo, W. (2021). Optimizing transformational leadership strengthening, self efficacy, and job satisfaction to increase teacher commitment. *International Journal of Instruction*, 14(4), 427–438. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>
- Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 279–286. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.34420>
- Sumarni, Tamsah, H., & Mustari. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 149–163.
- Susilo, & Sutoyo, S. (2019). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, 4(2), 188–193.
- Sutikno, Y., Hosan, & Irawati. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 1–7. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Syahrul, S. (2016). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Hasil Penilaian Kinerja Guru terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Bengkulu. *Al-Bahtsu*, 1(2), 279–281.
- Vitiarti. (2022). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Menyusun Kisi- Kisi Soal Pilihan Ganda Melalui Supervisi Akademik Dengan Metode In- House Training. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 6(3), 613–625.