

**Pengaruh Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Gantar Indramayu**

*The Effect of Principal Supervision Management on Employee Performance at State Vocational High School 1 Gantar Indramayu*

**Rosantia<sup>1</sup>, Durtam<sup>2</sup>, Sigit Santoso<sup>3</sup>**

IAIN Syekh Nurjati Cirebon

[rosrosantia@gmail.com](mailto:rosrosantia@gmail.com) , [durtan@syekh Nurjati.ac.id](mailto:durtan@syekh Nurjati.ac.id),  
[lavonche@gmail.com](mailto:lavonche@gmail.com)

*Abstract: The results of observations made by researchers at the State Vocational High School 1 Gantar Indramayu, found several problems, the lack of professionalism of some employees in carrying out their main duties and functions and the less than optimal supervisory role of the school principal. Some of these problems can hinder the learning and teaching process at school. This study aims to determine the effect of principal supervision on employee performance at the State Vocational High School 1 Gantar Indramayu, this study uses a descriptive quantitative approach. This study used the Slovin formula proportionate simple random sampling technique where the sample of this study amounted to 50 employees out of 102 total employees. The main data collection technique is using a questionnaire distributed to 50 employees. Observation techniques and documentation studies were carried out to support the results of this study. Based on data analysis using SPSS version 22, the t statistical test found  $t_{count} 3.365 > 1.677 t_{table}$  or  $Sig. 0.002 < 0.05$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that the principal's supervision has an effect on employee performance at the State Vocational High School 1 Gantar Indramayu. In the calculation of the coefficient of determination, it is known that the effect of principal supervision on employee performance at the State Vocational High School 1 Gantar Indramayu is 19.1% while the remaining 81% is influenced by other variables not examined in this study. From the results of these calculations, there is an influence between the principal's supervision on employee performance at the State Vocational High School 1 Gantar Indramayu.*

*Keywords: Management, Principal Supervision, Employee Performance*

**Abstrak:** Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap SMK Negeri 1 Gantar Indramayu, ditemukan beberapa permasalahan yaitu kurang profesionalnya beberapa pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dan kurang optimalnya peranan supervisi kepala sekolah. Beberapa permasalahan tersebut dapat menghambat dalam proses belajar dan mengajar di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan rumus slovin teknik proportionate simple random sampling dimana sampel penelitian ini

berjumlah 50 pegawai dari 102 pegawai total keseluruhan. Teknik pengumpulan data utama yaitu menggunakan angket yang disebar ke 50 pegawai. Teknik observasi dan studi dokumentasi dilakukan untuk mendukung hasil penelitian ini. Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS versi 22, pengujian uji statistik t ditemukan  $t_{hitung} 3,365 > 1,677$   $t_{tabel}$  atau  $Sig. 0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu. Pada perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu sebesar 19,1% sedangkan untuk sisanya yaitu 81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan tersebut maka terdapat pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu.

Kata kunci: Manajemen, Supervisi Kepala Sekolah, Kinerja Pegawai.

## **Pendahuluan**

Pendidikan, menurut Undang-Undang Republik Indonesia no. 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.

Pendidikan bukan hanya memberi pengetahuan dan keterampilan kepada individu, tetapi juga membentuk karakter, nilai-nilai, dan sikap yang penting bagi kemajuan suatu bangsa. Manajemen pendidikan yang efektif dan berkualitas akan menciptakan lingkungan belajar yang memadai, mendukung pengembangan potensi siswa, dan mempersiapkan mereka untuk berkontribusi secara positif dalam masyarakat. Di sisi lain, manajemen pendidikan yang buruk dapat menghambat proses pembelajaran dan menghasilkan lulusan yang kurang siap menghadapi tantangan dunia nyata. Hal ini dapat berdampak negatif pada kemajuan sosial, ekonomi, dan politik suatu negara. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk memperhatikan manajemen pendidikan dengan serius guna memastikan bahwa sistem pendidikan berjalan dengan baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Interaksi dinamis dan berkualitas tinggi antara pimpinan sekolah, pendidik, dan staf kependidikan memainkan peran penting.

Interaksi yang baik ini akan menciptakan hubungan kerja yang baik antar staf sekolah, sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja staf dan mutu pendidikan di sekolah.

Musfah (2015: 305) Menjelaskan dalam bukunya: Kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan kegiatan pendidikan dengan melaksanakan seluruh substansi operasional sekolah. Kepala sekolah juga bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada untuk melaksanakan tugas pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah selaku administrator bertugas mengembangkan kinerja pegawai (khususnya guru) menuju profesionalisme yang diharapkan.

Peran seorang kepala sekolah dalam dunia pendidikan sangatlah penting dan strategis. Sebagai pemimpin utama di lingkungan sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan visi, misi, dan tujuan pendidikan yang jelas serta mengoordinasikan implementasinya secara efektif. Dalam konsep Islam, kepemimpinan dipahami sebagai amanah (amanah) yang diberikan oleh Allah SWT kepada individu untuk mengelola dan memimpin manusia sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam Al-Quran dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Kepemimpinan dalam Islam haruslah dijalankan dengan penuh keadilan, tanggung jawab, dan kesadaran akan akuntabilitas di hadapan Allah SWT.

Kepala sekolah harus mampu menjalankan perannya sebagai pemimpin lembaga pendidikan sehingga mempunyai

beberapa kompetensi yang tertuang dalam Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Medrasah, yaitu Kompetensi Kepribadian, Keterampilan Manajerial, keterampilan kewirausahaan, keterampilan supervisi, keterampilan sosial. Dari lima kompetensi yang tercantum dalam Peraturan Nasional Pendidikan, pimpinan sekolah harus menguasai kompetensi supervisi.

Lebih lanjut dalam Paradigma Baru Manajemen Pendidikan, Mulyasa (2007) juga menyatakan bahwa kepala sekolah harus mampu berfungsi paling sedikit sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Dari uraian tersebut terlihat bahwa supervisi merupakan salah satu kegiatan utama yang harus dilakukan oleh kepala sekolah.

Supervisi kepala sekolah adalah proses yang dirancang secara khusus untuk membantu guru/pegawai di sekolah menggunakan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam memberikan layanan kepada orang tua siswa dan sekolah (Wahyudi, 2009). Supervisi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan organisasi/instansi dalam usaha untuk mencapai tujuan dan cita-cita bersama.

Salah satu faktor yang memotivasi kinerja pegawai adalah supervisi kepala sekolah. Dalam konteks manajemen pendidikan, supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu proses belajar mengajar dan mutu pendidikan secara keseluruhan (Wiwik et al., 2019).

Menurut Sutrisno (dalam Munjiani et al., 2021) kinerja adalah keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas, dan hasil kerja dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu departemen, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, atau secara individu. Ia diharapkan bekerja dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang dihabiskan untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Untuk mencapai tujuan

perusahaan/instansi tempatnya bekerja, individu yang produktif akan menekankan pelaksanaan proses kerja yang sesuai dengan standar operasional. Beberapa faktor, seperti etika kerja, perilaku, dan kepribadian pegawai, dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu Perusahaan/Instansi (Wildan et al., 2022).

Sembilan indikator yang dapat membantu pegawai meningkatkan kinerja mereka adalah kunjungan kelas, motivasi kerja, rapat pembinaan, pemahaman kurikulum, pengembangan metode pengajaran, pengembangan bahan ajar, potensi pembelajaran, evaluasi pendidikan, dan kegiatan di luar kelas (Wahyuni et al., 2022).

Peningkatan kinerja pegawai harus direncanakan, ditargetkan, dan dilaksanakan secara berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian. Ini sangat penting. Kinerja seorang pegawai tidak hanya menjadi tuntutan dari kepala sekolah, tetapi juga menjadi tanggung jawab seorang pegawai itu sendiri. Kepala sekolah yang baik dapat membantu dan meningkatkan kinerja yang mereka pimpin tetapi tidak sebaliknya. Kepala sekolah dan pengikut yang berprestasi melayani dengan baik selama mempertahankan nilai kinerja (Saban et al., 2020).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Gantar indramayu pada bulan Januari 2024, dapat dilihat bahwa sekolah tersebut merupakan sebuah lembaga pendidikan yang besar dan dapat diakui kredibilitasnya dan tumbuh menjadi salah satu sekolah unggulan. Hal ini dapat terlihat dari jumlah siswanya yang besar, fasilitasnya yang modern, kurikulum yang inovatif, tim pengajar berkualifikasi tinggi, menawarkan beragam kegiatan ekstrakurikuler, keberhasilan alumni serta peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan cara pembinaan kinerja pegawai, pengawasan kinerja pegawai, pelatihan dan pengembangan, memberikan dukungan, memberikan umpan balik dan evaluasi kinerja.

Kepala sekolah sebagai supervisor bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan para guru dan staff-staff dalam mengelola kegiatan pembelajaran disekolah.

Supervisi kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membantu mereka dalam proses pembelajaran (Wahyuni et al., 2022).

Dalam observasi tersebut diperoleh informasi bahwa pelaksanaan supervisi biasanya dilaksanakan 1 kali dalam 1 semester dengan cara pengamatan dan penilaian secara langsung ke kelas/objek yang di supervisi. Kemudian dilakukan juga rapat manajemen transparansi yang dilakukan 1 kali dalam sebulan yang terdiri dari kepala sekolah, seluruh wakil kepala sekolah, seluruh ketua jurusan, bendahara, operator dapodik, operator Bantuan Operasional Sekolah (BOS), perwakilan guru, koordinator kepegawaian, dan komite sekolah. Rapat ini dilakukan untuk membahas kinerja perjurusan, pengelolaan Bantuan Operasional Sekolah (BOS), keluhan yang ada baik dari guru ataupun siswanya kemudian mencari solusi bersama-sama untuk mengatasi problem yang ada dan meningkatkan kualitas pembelajaran di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu.

Namun, berdasarkan pengamatan awal (studi pendahuluan), peneliti menemukan beberapa hal yang menjadi permasalahan yaitu:

1. Kurang profesionalnya pegawai disebabkan oleh beberapa pegawai yang kurang menjalin komunikasi dengan pegawai lainnya. Hal ini dapat memiliki efek negatif pada hubungan antar pegawai, termasuk dengan atasan, serta beberapa Tenaga Kependidikan/Staff TU yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan. hal ini dapat mengakibatkan kendala, baik kecil maupun besar, dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya.
2. Kepala Sekolah yang merangkap jabatan di sekolah lain: Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Gantar di Indramayu, yang juga menjabat sebagai pengajar di sebuah sekolah lain di Kabupaten Indramayu, dapat memiliki implikasi pada kinerja sekolah. Dampaknya dapat beragam tergantung pada gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi. Dalam penelitian Rumiten et al (2022) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang merangkap jabatan tetap mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik tetapi tetap menghasilkan ketidakefektifan pada prosesnya karena pembagian waktu yang sulit.

Namun dalam observasi awal peneliti dengan cara wawancara dengan Staff TU tersebut diketahui bahwa walaupun kepala sekolah merangkap jabatan manajemen sekolah tetap berjalan dengan baik karena di SMK Negeri 1 Gantar mempunyai Tim Manajemen/Manajemen Transparansi sehingga menjadikan strategi manajemen pada sekolah ini sangat kuat.

Dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu sudah berjalan dengan baik hanya saja ada beberapa permasalahan pada penelitian ini maka berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Manajemen Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu”.

### **Penelitian Relevan**

1) Fanny Harlina dkk. (2019) yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Kota Solok”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa eksibisi guru di SMK Negeri 1 Kota Solok berada pada kelas cukup dengan ketercapaian sebesar 78,99%, jumlah penunjukan berada pada klasifikasi diterima dengan laju ketuntasan 81,82%, penanda mutu dengan tingkat ketuntasan. sebesar 77,91%, indikator bekerja sama dengan 79.04%, dan indikator tanggung jawab dengan 77.20%. Supervisi kepala sekolah pada SMK Negeri 1 Kota Solok cukup dengan 77.15%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara faktor pengawasan kepala sekolah dengan presentasi guru di SMK Negeri 1 Kota Solok.

2) Rahma Pepri Novita (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 1 Batipuh”. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa Disiplin di SMKN 1 Batipuh memiliki persentase tertinggi 42,9% dan persentase terendah adalah 0%. Hasil analisa statistik deskriptif diperoleh 42,9% yang dengan kriteria baik. Artinya disiplin di SMKN 1 Batipuh adalah baik. Kinerja Pegawai di SMKN 1 Batipuh memiliki persentase tertinggi 35,8% dan persentase terendah adalah 0%. Hasil

analisa diperoleh 35,8% dengan kategori cukup. Sedangkan hasil koefisien determinasi antara disiplin terhadap kinerja pegawai di SMKN 1 Batipuh didapatkan  $K_p = 34,3\%$ . Artinya disiplin memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 34,3% dan sisanya 65,7% ditentukan oleh variabel lain.

3) Himmatulhaq Aidi (2021) yang berjudul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 09 Cirebon". Berdasarkan pengolahan data hasil perhitungan SPSS Vers.23, pengujian statistik uji T, hasil nilai Thitung sebesar 4,385 dan Ttabel sebesar 2,024. Dengan kriteria pengujian jika Thitung > Ttabel, maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  di terima. Sehingga terdapat pengaruh yang cukup antara pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 09 Cirebon. Pada perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 33,6%. Sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4) Yorni Demus Hengki Nomleni dkk. (2022) yang berjudul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu". Berdasarkan perbandingan antara variabel Supervisi kepala sekolah (X1) dan Disiplin kerja (2) dan Kinerja Guru (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat yaitu dengan nilai  $R^2 = 0,838$  dengan kata lain hubungan ini memiliki pengaruh sebesar = 83,8%. Simpulan Supervisi Kepala Sekolah memberi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu.

5) Hana Khairi Afriyanli dkk, (2020) yang berjudul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Padang". Hasil penelitian menunjukkan rata-rata supervisi kepala sekolah pada SMK Negeri 2 Padang berada dalam kategori baik dengan tingkat pencapaian 3,18. Berdasarkan pengujian hipotesis pengujian hipotesis menunjukkan angka sebesar 0,662 sehingga dapat diartikan bahwa 66% kinerja guru di tentukan oleh pengaruh supervisi kepala sekolah. Sisanya sebesar 34% merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti.

## **Kajian Teori Manajemen Supervisi Kepala Sekolah**

Teori kontijensi menganggap bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok (group task situation) dan tingkat-tingkat kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya yang sesuai dengan kelompoknya. Seorang menjadi pemimpin bukan karena sifat-sifat kepribadiannya, tetapi karena berbagai faktor situasi dan adanya interaksi antara pemimpin dan situasinya (Fiedler dalam Manely, Usman dan Devega, 2016).

Manajemen supervisi kepala sekolah adalah suatu proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin di sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja pegawai. Tujuan dari manajemen supervisi ini adalah untuk memperbaiki situasi pembelajaran dan meningkatkan profesionalisme pegawai. Manajemen supervisi ini meliputi beberapa tahapan, seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan observasi. Dalam perencanaan, kepala sekolah membuat rencana program jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kepala sekolah dalam melakukan kegiatan supervisi, pelaksanaannya harus berdasarkan dengan poin-poin indikator kompetensi supervisi yang sudah ditetapkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007. Diantara indikatornya adalah:

1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme pegawai di sekolah.

2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap para pegawai dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.

3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dan pegawai dalam rangka peningkatan profesionalisme kinerja.

Supervisi secara harfiah dapat diartikan sebagai kelebihan yang dimiliki orang untuk melihat ke depan. Ini karena kata "super" dan "vision", yang berarti pandangan jauh. Meskipun supervisi pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kemampuan profesional guru dalam membangun proses

pembelajaran yang lebih baik melalui metode pendidikan yang lebih baik pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa (Shaifudin, 2020).

Wahyudi (dalam Kristiawan et al., 2019), tujuan supervisi pendidikan adalah untuk meningkatkan mutu proses pendidikan di sekolah, dan yang terpenting supervisi pendidikan bukanlah suatu paksaan dan ketaatan, melainkan kerja sama, partisipasi, dan kolaborasi. Dengan cara ini, kesadaran, spontanitas, dan kreativitas pegawai didorong.

Menurut Jasmani dan Syaiful Mustofa (dalam Nurwahidah et al., 2020) terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan supervisor dalam melakukan supervisi pendidikan yaitu pendekatan langsung, pendekatan tidak langsung, dan pendekatan kolaboratif.

1) Pendekatan Langsung (Direct Approach) Dalam pendekatan langsung, supervisor memberikan pengarahan secara langsung kepada para pegawai yang disupervisi.

2) Pendekatan Tidak Langsung (NonDirect Approach) Dalam pendekatan tidak langsung, supervisor tidak secara langsung menunjukkan permasalahan, tapi ia terlebih dahulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan oleh para pegawainya.

3) Pendekatan Kolaboratif (Colaborative Approach) Pada pendekatan kolaboratif, supervisor dan kepala sekolah bekerja sama dengan para pegawai sekolah.

Setelah melakukan supervisi, kepala sekolah menerima hasil analisis yakni gambaran kemampuan pegawai disekolah. Hasil analisis yang diperoleh menjadi dasar bagi kepala sekolah untuk menindaklanjuti hasil supervisi berupa bimbingan guru. Pembinaan bisa bersifat langsung, seperti perhatian manajerial atau bimbingan individu, atau tidak langsung, seperti pelatihan umum atau pertemuan untuk membahas dan menyelesaikan masalah.

Kepala sekolah sebagai supervisor dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor harus dapat menyesuaikan sikap dan tindakannya terhadap situasi, tempat, waktu, dan individu yang dihadapinya. Untuk mencapai hal ini, seorang supervisi memerlukan prinsip sebagai landasan, pegangan, dan pedoman bagi tindakan dan kebijakan yang

akan diambilnya. Kepala sekolah mempunyai tugas menghubungkan seluruh personel pegawai dengan tugas yang diembannya serta mengkoordinasikan seluruh kegiatan sekolah dan operasional sekolah agar terjalin kesatuan dan keselarasan serta diambil kebijakan dan keputusan yang tepat (Nurwahidah et al, 2020).

Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai seorang supervisor harus seorang profesional yang kinerjanya dipandu oleh pengalaman, kualifikasi, dan kemampuan yang dibuktikan dengan sertifikat profesional agar dapat memimpin lembaganya ke arah yang lebih baik dan efektif.

### **Kinerja Pegawai**

Pengertian "kinerja" berasal dari kata "job performance" atau "actual performance" yang berarti "prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang" atau "prestasi kerja yang sebenarnya". Kinerja, atau prestasi kerja, adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Buyung, 2022).

Pegawai adalah setiap orang yang memberikan jasanya kepada suatu perusahaan, baik perusahaan swasta (pegawai swasta) maupun perusahaan negara (pegawai negeri atau pegawai negeri sipil). Pegawai Negeri Sipil adalah seseorang yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk mengabdikan dalam kedudukan Negara atau negara lain yang ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Daryanto, 2013).

Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata dan merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Istilah "kinerja pegawai" berasal dari pengertian "performance" yang juga berarti "prestasi kerja" (Saing & Hidayat, 2023).

Menurut Robbins (2006:260) ada enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen.

Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana seseorang mencapai tujuan kerja. Kinerja yang baik dapat diukur dengan menggunakan berbagai metrik, antara lain: produktivitas, kualitas kerja hasil, inovasi, kepatuhan terhadap standar, dan kepuasan pelanggan. lingkungan kerja yang positif, disiplin kerja yang kuat, dan semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan (Saing & Hidayat, 2023).

Kinerja seorang pegawai dalam suatu instansi pasti berbeda-beda tergantung pada berbagai faktor. Menurut Saing & Hidayat dalam Wibowo (2016:7) Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor individu yaitu variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel individu termasuk kemampuan dan keterampilan fisik dan mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, umur, asal usul, dan jenis kelamin. Variabel psikologis termasuk persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Nawawi (dalam Brotosedjati, 2012) berpendapat bahwa penilaian kinerja pada hakikatnya adalah suatu proses yang mengungkapkan aktivitas manusia dalam bekerja, dan karena sifat serta penekanannya pada perilaku manusia sebagai perwujudan aspek-aspek kemanusiaan, maka pengukuran yang dilakukan dikatakan tidak akurat dan jelas. Karena perilaku manusia itu unik dan kompleks, pengukuran matematis yang tepat tidak mungkin dilakukan dalam evaluasi kinerja.

## **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Sugiyono (2012:29) menjelaskan bahwa, “metode deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data/sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”.

Desain penelitian kuantitatif deskriptif ini melibatkan penggambaran atau deskripsi suatu keadaan secara objektif dengan menggunakan data berupa angka. Metode regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis hubungan

antara variabel dan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah umum dalam desain penelitian ini meliputi operasional variabel, pendekatan penelitian, pengumpulan data, analisis data, pengujian hipotesis, serta kesimpulan dan saran.

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu. Pelaksanaan penelitian dan penyusunan hasil penelitian ini dilakukan dalam waktu lima bulan, mulai bulan November 2023 sampai April 2024.

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMK Negeri 1 Gantar Indramayu yang berjumlah 102. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus Yamane atau Slovin dengan hasil perhitungan mendapatkan 50 sampel. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *proportionate stratified random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi secara acak dan berstrata secara proposional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar ke dalam beberapa kelompok.

Teknik pengumpulan data untuk memperoleh keakuratan data ada beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu: 1) Kuesioner/Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. dari responden (Sugiyono, 2013). 2) Observasi/Pengamatan adalah salah satu teknik atau cara mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung (Nana Syaodih, 2011:220). Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kinerja pegawai dan kinerja kepala sekolah dalam melakukan supervisi di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu. 3) Study Dokumentasi melibatkan pengumpulan data dan pemeriksaan dokumen untuk memperoleh informasi tentang subjek penelitian. Sebanyak data yang dikumpulkan melalui teknik dokumentasi meliputi profil sekolah, data pegawai, kurikulum, RPP dan program tahunan/semester. Data dari hasil yang terdokumentasi tidak akan digunakan untuk sebagai *judgment* hasil penelitian (Sugiyono,

2013).

Teknik Analisis Data Sesuai jenis penelitian yang digunakan, peneliti juga menggunakan teknik kuantitatif deskriptif yaitu sebagai berikut: Uji Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), teknik analisis data Uji Prasyarat: (uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi linier sederhana, uji korelasi, uji hipotesis, dan uji determinasi). Hasil ukur pengetahuan dapat dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat baik (84%-100%), baik (68%-83%), cukup (52%-67%), kurang (36%-51%) dan tidak baik (0%-35%).

## Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Manajemen Supervisi Kepala Sekolah

Hasil angket manajemen supervisi kepala sekolah VX

1. Menentukan Rata-rata:

$$\frac{\sum X}{\text{Total item indikator}} = \frac{13,97}{3} = 4,65$$

2. Menentukan Kategori:

$$\frac{X}{\text{Skor max}} \times 100\% = \frac{4,65}{5} \times 100\% = 93\%$$

Dari hasil perhitungan total rata-rata seluruh indikator variabel Manajemen Supervisi Kepala Sekolah di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu mendapatkan nilai sebesar 93% berada pada kategori sangat baik karena berada pada kriteria nilai 85%-100%.

#### Kinerja Pegawai

Hasil angket kinerja pegawai VY dengan langkah-langkah berikut ini:

1. Menentukan Rata-rata:

$$\frac{\sum X}{\text{Total item indikator}} = \frac{23,14}{5} = 4,63$$

2. Menentukan Kategori:

$$\frac{X}{\text{Skor max}} \times 100\% = \frac{4,63}{5} \times 100\% = 92,6\%$$

Dari hasil perhitungan total rata-rata seluruh indikator variabel Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu mendapatkan nilai sebesar 92,6% berada pada kategori sangat baik karena berada pada kriteria nilai interval 85%-100%.

### Pengaruh Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 <sup>a</sup>	.191	.174	3.88225

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,191. Maka dapat diketahui bahwa pengaruh supervisi kepala sekolah VX terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu sebesar  $0,191 \times 100\% = 19\%$  sedangkan untuk sisanya yaitu 81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Pelaksanaan kegiatan pendidikan dalam sebuah sekolah, kepala sekolah mempunyai banyak peran yang penting. Seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2007), kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai pendidik (educator), manajer, administrator, supervisor, pemimpin (leader), inovator, dan motivator. Salah satu peran penting kepala sekolah yaitu, sebagai supervisor, dimana kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk melaksanakan supervisi sebagaimana peran dan fungsinya sebagai supervisor. Karena pegawai memerlukan perhatian dan bantuan dari pemimpinnya agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Secara umum kegiatan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena berdasarkan hasil penelitian yang dicari menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis korelasi product moment dan analisis determinasi. Sebelumnya hasil rekapitulasi angket dilakukan pengujian terlebih melalui uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linearitas.



Berdasarkan hasil uji normalitas perhitungan kolmogrov smirnov didapatkan hasil nilai Monte Carlo Sig (2-tailed) sebesar  $0,370 > 0,05$  yang berarti data berdistribusi normal. Hasil dari perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.29. Data yang sudah berdistribusi normal selanjutnya akan diuji linearitasnya. Berdasarkan hasil uji linearitas nilai deviation from linearity  $0,803 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara supervisi kepala sekolah VX terhadap kinerja pegawai VY.

Setelah melewati uji prasyarat selanjutnya akan dilakukan analisis akhir yaitu analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi dan analisis determinasi.

Analisis regresi linear sederhana mendapatkan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara supervisi kepala sekolah VX berpengaruh terhadap kinerja pegawai VY di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Analisis korelasi yang dapat dilihat pada tabel correlations pada tabel 4.32 dengan nilai sig  $0,002 < 0,05$  dan nilai correlation sebesar  $0,437$  berada diantara nilai interval koefisien  $0,41-0,60$  yang termasuk kategori sedang, maka kesimpulannya yaitu supervisi kepala sekolah VX terhadap kinerja pegawai VY memiliki korelasi dengan derajat hubungan yaitu korelasinya sedang dan angka koefisien korelasi tersebut  $-0,473$ .

Analisis determinasi yang dapat dilihat dengan tabel model summary pada tabel 4.33 nilai R square sebesar  $0,191$ . Maka dapat diketahui bahwa pengaruh supervisi kepala sekolah VX terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu sebesar  $0,191 \times 100\% = 19,1\%$  sedangkan untuk sisanya yaitu  $81\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t untuk menguji hipotesis didapatkan

t hitung  $3,365 > 1,677$  t tabel atau Sig.  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu.

Adanya pengaruh tersebut berarti bahwa semakin baik kegiatan supervisi kepala sekolah maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hadis dan Nurhayati (2010) bahwa peranan supervisi kepala sekolah sangat besar dalam meningkatkan kinerja para pegawai di sekolah. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Mulyasa (2011) bahwa, keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran tenaga pendidik/kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya, dan meningkatnya keterampilan tenaga pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dari pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu yang mencakup aspek perencanaan program supervisi, pelaksanaan supervisi, dan tindak lanjut hasil supervisi kepala sekolah menunjukkan hasil perhitungan total rata-rata seluruh indikator mendapatkan nilai sebesar  $93\%$  berada pada kategori sangat baik karena berada pada kriteria nilai interval  $85\%-100\%$ .
2. Kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu yang mencakup aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas dan kerjasama menunjukkan hasil perhitungan total rata-rata seluruh indikator variabel mendapatkan nilai sebesar  $92,6\%$  berada pada kategori sangat baik karena berada pada kriteria nilai interval  $85\%-100\%$ .

3. Terdapat pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu sebesar  $0,002 > 0,05$  dan nilai pearson correlation dengan nilai sig  $0,002 < 0,05$  dan nilai correlation sebesar 0,437 berada diantara nilai interval koefisien 0,41-0,60 yang termasuk kategori sedang. Sedangkan besarnya pengaruh hubungan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Gantar Indramayu yaitu sebesar  $0,191 \times 100\% = 19,1\%$  sedangkan untuk sisanya yaitu 81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

1) Kepada kepala sekolah, kepala sekolah harus mau melakukan evaluasi diri dengan membuka lebar saran, pendapat dan kritik dalam rangka peningkatan etos kerja bagi

### Daftar Pustaka

- Anshar, dan Nurwahidah (2020). *Pelaksanaan supervise akademik sekolah. Jurnal Administrasi, Kebijakan, Dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)*, 2(2), 137.
- Badawi, A. (2020). *Penilaian dan penelusuran kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 6, 32–39.
- Brotosedjati, S. (2012). *Pengaruh supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru SD negeri di Kecamatan Sukoharjo. Jurnal pendidikan dan kebudayaan*, 18(3), 229-243.
- Buyung, H. (2022). *Monograf kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja dan kinerja pegawai. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.*
- Daniel JI Kairupan, (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.*
- Rindaningsih, I. (2018). *Buku Ajar Administrasi Dan Supervisi Pendidikan. Umsida Press, 1-119.*
- seluruh pegawai di sekolah. Tentang hal ini banyak cara yang dapat yang dilakukan seperti mendengarkan keluhan/saran dari pegawainya, mengefektifkan waktu datang ke sekolah dan pemberian saran dan solusi kepada pegawai disekolah.
- 2) Kepada pegawai, secara umum dan keseluruhan kinerja pegawai sudah tergolong baik, namun masih ada sedikit kekurangan dan kelemahan yang harus diperbaiki dan ditingkatkan. Adapun kekurangan dan kelemahan yang harus ditingkatkan yaitu antara lain: komunikasi antar pegawai, saling membantu dalam mengerjakan tugas serta menjadi individu terbuka terhadap permasalahan/problem yang ada disekolah sehingga dapat diperbaiki secara bersama-sama.
- Khairi, Z. (2018). *Efektivitas Supervisi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Pai Di Smp Negeri 13 Seluma. Jurnal An-Nizom*, 3(1), 136–143.
- Wildan, A., Ajiz, A., & Edi, I. (2022). *Pengaruh Pemberdayaan, Pelatihan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Smk Merdesa Di Kota Serang. E-Journal Studia Manajemen*, 11(1).
- Amelia, C. (2019). *Problematika pendidikan di Indonesia.*
- Dinata, N. P. K., & Talim, M. B. (2022). *Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 228-254.
- Fitri, S. F. N. (2021). *Problematika kualitas pendidikan di indonesia. Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1617-1620.
- Hotimah, H. B. R., & Rohman, B. (2022). *Pengelolaan Dunia Pendidikan di Indonesia: Tinjauan kritis terhadap Sumberdaya Manusia dan Kebijakan.*

- Perspektif Konfensional dan Perspektif Islam, Ilmu Al-Qur'an (IQ) Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2).
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. (2020). *Instrumen Penelitian*. (T. Fiktorius (ed.)). Mahameru Press Desain.
- Kadi, T., & Awwaliyah, R. (2017). *Inovasi Pendidikan : Upaya Penyelesaian Problematika Pendidikan Di Indonesia*. *Jurnal Islam Nusantara*, 1(2), 144–155.
- Firmansyah, Y., & Anriani, N. (2023). *Manajemen Evaluasi Program Supervisi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. *Buana Ilmu*, 8(1), 203-216.
- Muhamad Rafly Faisal, S. S. K. R. (2023). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membangun Budaya Akademik Guru Di MAN1 Bekasi*. *Journal Of Social Science Research*, 3(4), 424–433.
- Mujiani, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan) (Doctoral dissertation, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan)*.
- Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., Yumriani, Y., & BP, A. R. (2022). *Pengertian Pendidikan ilmu pendidikan dan unsur-unsur pendidikan*. *Al Urwatul Wutsqa*, 2(1), 1-8.
- Wahyuni, W., Entang, M., & Herfina, H. (2019). *Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kerja*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 725-730.
- Sumarmi, W., Egar, N., & Nurkolis, N. (2019). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sd Di Uptd Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak*. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(1).
- Raharjo, S. (2019). *SPSS Indonesia Olah Data Statistik Dengan SPSS*. [www.spssindonesia.com](http://www.spssindonesia.com)
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2014). *Evaluasi Program Pendidikan: pedomanteoritis praktisi pendidikan*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Harlina, F., Nellitawati, N., Anisah, A., & Susanti, L. (2021). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Kota Solok*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 5365-5369.
- NOVITA, R. P. (2018). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 1 Batipuh*.
- Aidi, H. H. (2021). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 09 Cirebon (Bachelor's thesis, Jakarta: FITK UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA)*.
- Nomleni, Y. D. H. (2022). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu*. *Satya Sastraharing: Jurnal Manajemen*, 6(1), 58-67.
- Afriyanli, H. K., & Sabandi, A. (2020). *Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru*. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 51-