



Pengaruh Supervisi, Kompensasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Islam Swasta di Provinsi Sulawesi Utara

Abdul Latif Samal

IAIN Manado, Manado, Indonesia

latifsamal@iain-manado.ac.id

Abdul Muis Vangino Daeng Pawero

IAIN Manado, Manado, Indonesia

abdul.pawero@iain-manado.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (a) mendeskripsikan kondisi supervisi, kompensasi, iklim kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, serta kinerja guru pada SMK Islam Swasta di Provinsi Sulawesi Utara; dan (b) menganalisis besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung dari supervisi, kompensasi, iklim kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Structural Equation Model (SEM) melalui program LISREL (Linear Structural Relationship). Populasi penelitian mencakup seluruh guru SMK Islam Swasta di Provinsi Sulawesi Utara, dan sampel ditentukan secara proporsional sebanyak 238 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) berdasarkan analisis statistik deskriptif, variabel supervisi, kompensasi, iklim kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berada pada kategori baik; dan (2) hasil analisis konfirmatori serta uji struktural mengindikasikan bahwa kelima variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas supervisi, pemberian kompensasi yang memadai, penciptaan iklim kerja yang kondusif, serta penguatan kepuasan dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru SMK Islam Swasta di Provinsi Sulawesi Utara.

Kata kunci: kinerja; supervise; kinerja guru; kompensasi; motivasi.

Abstract

The Influence of Supervision, Compensation, Work Climate, Job Satisfaction, and Work Motivation on the Performance of Private Islamic Vocational School Teachers in North Sulawesi Province. This study aims to: (a) describe the conditions of supervision, compensation, work climate, job satisfaction, work motivation, and teacher performance in private Islamic vocational schools (SMK Islam Swasta) in North Sulawesi Province; and (b) analyze the direct and indirect effects of supervision, compensation, work climate, job satisfaction, and work motivation on teacher performance. This research employed a quantitative approach using Structural Equation Modeling (SEM) with the LISREL (Linear Structural Relationship) statistical program. The study population comprised all teachers at private Islamic vocational schools in North Sulawesi Province, and the sample was proportionally selected to include 238 respondents.

The findings reveal that: (1) based on descriptive statistical analysis, the variables of supervision, compensation, work climate, job satisfaction, and work motivation fall into the "good" category; and (2) the results of the confirmatory measurement and structural model analysis indicate that all five variables have a positive influence on teacher performance, both directly and indirectly. These results underscore that improving supervision quality, providing adequate compensation, fostering a conducive work climate, and strengthening job satisfaction and work motivation are essential factors in enhancing teachers' performance in private Islamic vocational schools in North Sulawesi Province.

Keywords: performance; supervision; teacher performance; compensation; motivation

Pendahuluan

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompensasi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan (Sunaryo, 2024). Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi) harus ditingkatkan.

Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru (Pawero et al., 2022). Di samping itu agar supervisi dapat memenuhi fungsinya, sebaiknya memenuhi prinsip yang bersifat memberikan bimbingan dan

memberikan bantuan kepada guru untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan, dan bukan mencari-cari kesalahan (Saine, 2024). Dengan demikian maka dalam melakukan supervisi, pengawas dan kepala sekolah harus menitikberatkan perhatiannya pada segala langkah yang telah diambil oleh sekolah termasuk bagaimana upaya yang telah diambil apabila mengalami guru yang kesulitan.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar (Riyanti, 2024). Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru (Suwarga, 2024). Selanjutnya dikatakan, memaknai kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi (Pawero, 2022).

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh supervisor, tampak sebagian guru sudah menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seperti kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya (Adriana, 2023). Akan tetapi masih ada sebagian guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum konsisten dalam menggunakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Fenomena tersebut teramati pada waktu pelaksanaan kepengawasan di SMK Islam Swasta di Sulawesi Utara, tercatat 58,68% guru profesional telah memiliki perangkat mengajar, namun pada waktu pelaksanaan proses pembelajaran di kelas tercatat baru 47,50% yang memiliki profil kinerja baik, yaitu memiliki kelengkapan administrasi pembelajaran dan konsisten dalam pelaksanaan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan perangkat mengajar yang dimilikinya.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan *Analisis Confirmatory Factor Analysis melalui LISREL*. Penelitian ini menempatkan pengaruh supervisi, kompensasi, iklim kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mendekati realita. Selanjutnya peran variabel bebas (X) adalah:

Supervisi (X_1), Kompensasi (X_2), Iklim Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4), Motivasi Kerja (X_5). Peran variabel terikat (Y) adalah Kinerja Guru (n).

Penelitian ini adalah penelitian populasi dimana sejumlah guru yang ada di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut sebanyak 238 orang.

Analisis Data

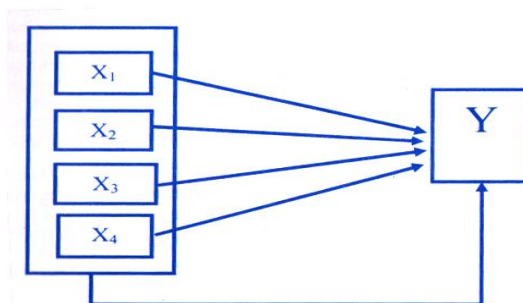
1) Tahapan dalam SEM

Tahap-tahap yang dilakukan dalam Structural Equation Modeling ada tujuh, yaitu: 1) pengembangan model berbasis teori, 2) pengembangan diagram alur (path diagram), 3) spesifikasi model pengukuran, 4) identifikasi model, 5) estimasi parameter, 6) evaluasi model fit, dan 7) interpretasi dan modifikasi model.

2) Diagram Alur Model Konseptual digambarkan sebagai berikut:

Diagram alur Pengaruh Supervisi, Kompensasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Gambar 1. Konstelasi Penelitian



Hasil

Analisis Statistik Deskriptif

Supervisi di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut menurut persepsi guru secara berturut sanga baik 2%, baik 79,9%, cukup baik 18%. Sedangkan diperoleh mean dan skor rata-rata sebesar 45,3358 yang terletak pada interval 38-48 dalam kategori baik. Dengan demikian supervisi di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut adalah baik.

Kompensasi di SMK Islam Swasa Provinsi Sulut menurut persepsi guru secara berturut sangat baik 30,3%, baik 57,9%, cukup baik 11,2% dan yang menyatakan kurang baik satu orang atau sebesar 0,3%. Sedangkan diperoleh

mean atau skor rata-rata sebesar 53,3459 yang terletak pada interval 43-54 dalam kategori baik.

Iklim kerja di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut menurut persepsi guru secara berturut sangat baik 53,9%, baik 43,9%, cukup baik 2,3% dan yang menyatakan kurang baik tidak ada. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata iklim kerja sebesar 47,0977 yang terletak pada interval 47-56 dalam kategori sangat baik. Dengan demikian iklim kerja di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut adalah sangat baik.

Kepuasan kerja di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut menurut persepsi guru secara berturut sangat puas 33,8%, puas 60,7%, dan cukup puas sebesar 5,5%. Diperoleh mean atau skor rata-rata kepuasan kerja sebesar 46,026 yang terletak pada interval 36-46 dalam kategori puas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru SMK Islam Swasta di Provinsi Sulut dalam bekerja merasa puas.

Motivasi kerja di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut menurut persepsi guru secara berturut sangat tinggi 26%, tinggi 69,2% dan cukup tinggi 4,8%. Diperoleh mean atau skor rata-rata kepuasan kerja sebesar 47,0175 yang terletak pada interval 38-48 dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru SMK Islam Swasta di Provinsi Sulut adalah tinggi.

Kinerja guru di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut secara berturut sangat baik 2%, baik 48,4%, dan cukup baik sebesar 39,3%. Sedangkan mean atau skor rata-rata kinerja guru sebesar 60,604 yang terletak pada interval 60-78 dalam kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMK Islam Swasta di Provinsi Sulut adalah baik. Namun demikian masih terdapat guru yang kinerjanya kurang baik sebanyak 41 orang guru atau sebesar 10,3%.

Tabel 1. Koefisien Regresi Variabel Supervisi

Regression W				
	Estimate	S.E	C.R	P
X4 ← Supervisi	0,408	0,061	5,455	0,000
X3 ← Supervisi	0,504	0,096	6,168	0,000
X2 ← Supervisi	0,602	0,117	6,388	0,000

X1←Supervisi	0,614
--------------	-------

Tabel 2 Koefisien Regresi Variabel Kompensasi

Regression W				
	Estimate	S.E	C.R	P
X7← Kompensasi	0,591			
X6← Kompensasi	0,650	0,316	7,969	0,000
X5← Kompensasi	0,741	0,398	8,037	0,000

Tabel 3 Koefisien Regresi Variabel Iklim Kerja

Regression W				
	Estimate	S.E	C.R	P
X12← Iklim Kerja	0,698	0,186	0,091	0,000
X11← Iklim Kerja	0,339	0,368	0,067	0,000
X10← Iklim Kerja	0,279	0,408	0,068	0,000
X9← Iklim Kerja	0,088	0,866	0,127	0,014
X8← Iklim Kerja	0,095	0,338	0,050	0,011

Tabel 4 Koefisien Regresi Variabel Motivasi

Regression W				
	Estimate	S.E	C.R	P
X20← Motivasi	0,557	1,364	0,204	0,000
X19← Motivasi	0,384	0,137	4,882	0,000
X18← Motivasi	0,459	0,199	5,806	0,000

X17 ← Motivasi	0,452	0,173	5,377	0,000
X15 ← Motivasi	0,384	0,127	4,883	0,000
X14 ← Motivasi	0,524			

Tabel 5 Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja

Regression W				
	Estimate	S.E	C.R	P
X27 ← Kepuasan Kerja	0,604	0,265	6,069	0,000
X26 ← Kepuasan Kerja	0,787	0,331	6,239	0,000
X25 ← Kepuasan Kerja	0,564	0,250	5,933	0,000
X24 ← Kepuasan Kerja	0,381	0,194	4,949	0,000
X21 ← Kepuasan Kerja	0,380			0,000

Tabel 6 Koefisien Regresi Variabel Kinerja Guru

Regression W				
	Estimate	S.E	C.R	P
X28 ← Kinerja Guru	0,317	0,061	3,878	0,000
X29 ← Kinerja Guru	0,162	0,056	2,296	0,022
X30 ← Kinerja Guru	0,619	0,271	3,769	0,000
X31 ← Kinerja Guru	0,597			

Pembahasan

1. Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik variabel supervisi, iklim kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut dapat dijelaskan bahwa:

Pertama, Supervisi di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut menurut persepsi guru diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 45,3358 yang terletak pada interval 38-48 dalam kategori baik. Dengan demikian supervisi di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut adalah baik.

Kedua, Kompensasi di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut menurut persepsi guru diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 53,3459 yang terletak pada interval 43-54 dalam kategori baik. Dengan demikian kompensasi di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut adalah baik.

Ketiga, Iklim Kerja, di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut menurut persepsi guru diperoleh mean atau skor rata-rata Iklim kerja sebesar 47,0977 yang terletak pada interval 47-56 dalam kategori sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Iklim Kerja guru SMK Islam Swasta di Provinsi Sulut adalah sangat baik.

Keempat, Kepuasan Kerja di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut menurut persepsi guru diperoleh mean atau skor rata-rata kepuasan kerja sebesar 46,026 yang terletak pada interval 36 – 46 dalam kategori puas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru SMK Islam Swasta di Provinsi Sulut dalam bekerja merasa puas.

Kelima, motivasi kerja guru di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut menurut persepsi guru diperoleh mean atau skor rata-rata motivasi kerja sebesar 47,0175 yang terletak pada interval 38-48 dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut adalah Tinggi.

Keenam, kinerja guru di SMK Islam Swasta Provinsi Sulut sangat baik 2%, baik 48,4%, dan cukup baik sebesar 39,3%. Sedangkan mean atau skor rata-rata kinerja guru sebesar 60,604 yang terletak pada interval 60-78 dalam kategori baik.

2. Pembahasan Hasil Analisis Koefisien Regresi Variabel Latent

Pertama, terdapat pengaruh langsung variabel supervisi terhadap kinerja, yaitu sebesar 36,9%, dan pengaruh tak langsung supervisi melalui variabel motivasi kerja sebesar $= (0,207) (0,338) = 0,069966$ atau 7%. Sehingga pengaruh total variabel supervisi terhadap kinerja $= 36,9\% + 7\% = 43,89\%$.

Kedua, terdapat pengaruh langsung variabel supervisi terhadap kinerja yaitu sebesar 36,9%, dan pengaruh tak langsung variabel supervisi terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja sebesar $(0,266)(0,293) = 0,077938 = 8\%$. Sehingga pengaruh total variabel supervisi terhadap kinerja $= 36,9\% + 8\% = 44,69\%$.

Ketiga, terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja, yaitu sebesar 21,4% dan pengaruh tak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja melalui variabel motivasi kerja $= (0,280)(0,338) = 0,09464 = 9,5\%$. Sehingga pengaruh total variabel kompensasi terhadap kinerja guru sebesar $21,4\% + 9,5\% = 30,86\%$.

Keempat, terdapat pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, yaitu sebesar 21,4% dan pengaruh tak langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja $(0,301)(0,338) = 0,101738 = 7,82\%$. Sehingga pengaruh total variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar $21,4\% + 7,82\% = 29,22\%$.

Keempat, terdapat pengaruh langsung variabel iklim kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 25,1%, dan pengaruh tak langsung variabel iklim kerja terhadap kinerja melalui variabel motivasi kerja sebesar $(0,301)(0,338) = 0,101738 = 10,17\%$. Sehingga pengaruh total variabel iklim kerja terhadap kinerja sebesar $25,1\% + 10,17\% = 35,27\%$.

Keenam, terdapat pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 33,8% dan pengaruh tak langsung variabel motivasi kerja melalui variabel kepuasan kerja sebesar $(0,338)(0,293) = 0,09874 = 9,8\%$. Sehingga pengaruh total variabel motivasi terhadap kinerja sebesar $33,8\% + 9,8\% = 43,67\%$.

Ketujuh, terdapat pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 29,30%. Hal itu sudah sesuai dengan teori, seperti pendapat ahli yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan dan profesional seorang pegawai maka semakin tinggi kemungkinan melakukan perbandingan sosial dengan orang yang profesinya sama di luar organisasi. Demikian juga bila gaji yang diberikan lebih rendah dari gaji yang berlaku di masyarakat, mungkin sekali pegawai yang bersangkutan tidak puas dengan gaji tersebut.

3. Pembahasan Hasil Analisis Koefisien Regresi Konstruk

Berdasarkan hasil analisis dengan SEM untuk koefisien regresi konstruk dilakukan pembahasan sebagai berikut:

Pertama, pengaruh yang paling besar yang membangun konstruk variabel supervisi adalah dimensi pengawasan program supervisi (X_4), dengan nilai estimasi sebesar 0,594. Artinya dimensi pengawasan program supervisi (X_4), mampu menjelaskan sebesar 0,594 dan selebihnya $1 - 0,594^2$ atau sebesar 0,647 ($1 - 0,353$) yang diteliti pengaruh oleh variabel lain. Bahwa pengawasan program supervisi, dengan rincian yang terdiri atas: a) mampu mempertahankan kondisi yang sudah baik saat supervisi dilaksanakan, yang artinya guru harus mampu mempertahankan hasil supervisi supaya yang sudah dinilai baik oleh supervisor, dan dipertahankan sehingga nilai tidak turun bahkan diusahakan meningkat, dan hal tersebut akan terpantau melalui waskat (pengawasan melekat), b) pelaksanaan waskat oleh kepala sekolah dan guru yang ditugasi oleh kepala sekolah, yang artinya para guru senantiasa harus terpantau melalui pelaksanaan pengawasan melekat yang telah dibentuk oleh Tim Sekolah, dan terjadwal yang terdiri atas kepala sekolah dan guru yang ditugasi oleh kepala sekolah. Hal ini dimaksudkan supaya pelaksanaan supervisi tidak musiman dan bukan formalitas, tetapi rutinitas.

Kedua, pengaruh yang paling besar yang membangun konstruk variabel kompensasi adalah dimensi non finansial atau non moneter (X_7), dengan nilai estimasi sebesar 0,621. Artinya dimensi non finansial atau non moneter (X_7) mampu menjelaskan sebesar 0,621 dan selebihnya $1 - 0,621^2$ atau sebesar 0,614 ($1 - 0,386$) yang diteliti dipengaruhi oleh variabel lain. Bahwa kompensasi diartikan sesuatu yang sudah merupakan wajib atau hak yang diterima para karyawan (termasuk guru) untuk kerja mereka. Bagi guru dengan profil kinerjanya bagus maupun yang profil kinerjanya sedang-sedang saja (mengingat guru dalam penelitian ini adalah guru PNS), sehingga kompensasi lebih bersifat rutinitas dan sudah merupakan haknya, dan kewajiban pemerintah untuk memberikan kompensasi tersebut.

Ketiga, pengaruh yang paling besar yang membangun konstruk variabel iklim kerja adalah dimensi orientasi pada pencapaian tujuan organisasi (X_8), dengan nilai estimasi sebesar 0,671. Artinya dimensi orientasi pada pencapaian tujuan organisasi (X_8), mampu menjelaskan sebesar 0,671 dan selebihnya $1 - 0,671^2$ atau sebesar 0,550 ($1 - 0,450$) yang diteliti dipengaruhi oleh variabel lain. Ada lima hal tentang iklim kerja yaitu: 1) kenyamanan, yaitu jumlah uang yang diterima saat pembayaran, meskipun jumlah yang diterima mungkin belum impas dengan pekerjaannya akan tetapi ada unsur kenyamanan yang membuat tetap bertahan di tempat tersebut. 2) dorongan pemimpin, pimpinan organisasi selalu memberikan dorongan untuk maju dan kesempatan promosi, 3) Bijaksana, tergunan yang tidak menyakitkan terhadap

karyawan, ketika ada yang tidak benar, 4) Perhatian, penyelia memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja, 5) Bersahabat, rekan sekerja bersahabat, dan mendukung. Sehingga iklim kerja yang kondusif dapat tercipta dengan rangkaian situasi seperti tersebut di atas, hal itu akan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.

Keempat, pengaruh yang paling besar yang membangun konstruk variabel motivasi adalah dimensi rasa memiliki (X_{19}), dengan nilai estimasi sebesar 0,528. Artinya dimensi rasa memiliki (X_{19}), mampu menjelaskan sebesar 0,528 dan selebihnya $1-0,528^2$ atau sebesar 0,721 ($1-0,279$) yang diteliti dipengaruhi oleh variabel lain. Bahwa motivasi kerja guru adalah kemampuan guru untuk mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sehingga tugas rutin guru sebagai suatu kewajiban yang dapat meningkatkan kinerja karena tumbuhnya motivasi yang kuat. Timbulnya kepuasan kerja adalah imbas terhadap pencapaian suatu tujuan, seperti adanya tugas tambahan sebagai wali kelas, atau pembina ekstra kurikuler yang akan meningkatkan kinerja.

Kelima, pengaruh yang paling besar yang membangun konstruk variabel kepuasan kerja adalah dimensi otoritas yang dirasakan guru (X_{27}), dengan nilai estimasi sebesar 0,357. Artinya dimensi otoritas yang dirasakan guru (X_{27}), mampu menjelaskan sebesar 0,357 dan selebihnya $1-0,357^2$ atau sebesar 0,873 ($1-0,127$) yang diteliti dipengaruhi oleh variabel lain. Bahwa otoritas yang dirasakan guru, dengan rincian: a) Sekolah tidak memberi toleransi bagi guru yang terlambat datang, dengan menutup pintu gerbang sekolah; b) Siswa yang terlambat datang, di sekolah lebih dari 5 menit, hingga 3 (tiga) kali, dalam seminggu, tidak diijinkan masuk kelas. Bahwa otoritas yang dirasakan guru, sangat dilematis dapat membawa dampak yang negatif kalau pelaksanaannya tidak konsisten, oleh karena itu sosialisasi tata tertib harus menyeluruh dan berulang bagi seluruh warga sekolah. Hal itu bisa dituangkan dalam bentuk slogan atau spanduk yang mendukung berlakunya tata tertib tersebut, sehingga tidak ada seorang warga yang tidak paham tentang tata tertib tersebut.

Keenam, pengaruh yang paling besar yang membangun konstruk variabel kinerja guru adalah dimensi evaluasi proses belajar mengajar (Y_3) = (X_{30}) dengan nilai estimasi sebesar 0,836. Artinya dimensi evaluasi proses belajar mengajar (X_{30}) mampu menjelaskan sebesar 0,836 dan selebihnya $1-0,836^2$ atau sebesar 0,301 ($1-0,699$) yang diteliti dipengaruhi oleh variabel lain. Dimensi pelaksanaan evaluasi proses belajar mengajar, dengan rincian yang terdiri atas: a) Pelaksanaan Ulangan

Harian, b) Menyusun soal tes berdasarkan indikator pencapaian kompetensi, c) Pelaksanaan Remedial dan Pengayaan terhadap hasil belajar siswa, dan d) Melakukan penilaian secara objektif terhadap tugas dan hasil belajar siswa. Bahkan dimensi evaluasi proses belajar mengajar yang terdiri atas a) pelaksanaan ulangan harian, b) menyusun soal berdasarkan indikator, c) pelaksanaan remedial dan pengayaan, d) melakukan penilaian secara objektif terhadap tugas dan hasil belajar siswa, harus mendapatkan skala prioritas dan perhatian penuh guru.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu supervisi, kompensasi, iklim kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru pada SMK Islam Swasta di Provinsi Sulawesi Utara berada pada kategori baik. Supervisi, kompensasi, dan iklim kerja dinilai baik oleh responden, kepuasan kerja berada pada kategori memuaskan, motivasi kerja tergolong tinggi, dan kinerja guru secara umum juga berada pada kategori baik. Temuan ini menegaskan bahwa secara keseluruhan kondisi internal yang terkait dengan proses manajerial, kesejahteraan, dan lingkungan kerja telah berada dalam situasi yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran.

Analisis koefisien regresi variabel laten menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Supervisi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, serta memberikan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 43,89% dan melalui kepuasan kerja sebesar 44,69%. Kompensasi juga berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, dengan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 30,86% dan melalui kepuasan kerja sebesar 29,22%. Iklim kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru serta pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 35,27%. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dan memberikan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 43,67%. Kepuasan kerja sendiri memiliki kontribusi langsung terhadap kinerja guru sebesar 29,30%. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memainkan peran mediasi yang penting dalam memperkuat hubungan antarvariabel manajerial dan kinerja guru.

Pada aspek konstruksi variabel laten, dimensi-dimensi yang memberikan kontribusi terbesar bagi masing-masing konstruk adalah sebagai berikut: pengawasan program supervisi (59,4%) pada variabel supervisi, kompensasi non-

finansial (62,1%) pada variabel kompensasi, orientasi pada pencapaian tujuan organisasi (67,1%) pada variabel iklim kerja, rasa memiliki (52,8%) pada variabel motivasi kerja, otoritas yang dirasakan guru (34,7%) pada variabel kepuasan kerja, serta evaluasi proses belajar mengajar (83,6%) pada variabel kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dibentuk secara dominan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan peran manajerial, perilaku kerja, serta evaluasi proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan kualitas supervisi, pemberian kompensasi yang memadai, penciptaan iklim kerja yang kondusif, serta penguatan motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang saling berinteraksi dalam mendorong peningkatan kinerja guru pada SMK Islam Swasta di Provinsi Sulawesi Utara.

Referensi

- Adriana, M. (2023). *Effect of organizational climate and achievement motivation on teacher performance*. Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia, 10(4), 299–310
- Arifin, Z. (2024). *Examining the impact of compensation and competency on teacher performance*. Al-Ishlah Journal of Education, 16(1), 123–135
- Farihah, U. (2024). *The effect of competence and compensation on teacher performance*. Proceedings of the Education Research Conference.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The motivation to work* (Reprint). Routledge
- Juhji, J. (2023). *Madrasah teacher job satisfaction: A ten-year review*. International Journal of Instruction, 16(1), 101–120.
- Pawero, A. M. D. (2022). *Pengantar manajemen pendidikan*. IAIN Manado Press.
- Pawero, A. M. D., Luma, M., Danial, Z. T., & Salim, A. (2022). *Upaya peningkatan kemampuan guru dalam implementasi kebijakan Merdeka Belajar di pondok pesantren*. NYIUR-Dimas, 2(1), 9–22.
- Riyanti, R. (2024). *The influence of teacher supervision, work culture, and performance*. Eduvest Journal, 4(2), 150–160.

- Rizky, N. Y. (2020). *Compensation and performance of educators in schools*. Jurnal Pendidikan Profesi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Saine, K. (2024). *The impact of teacher competencies, academic supervision, and principal leadership on teacher performance*. International Conference Proceedings on Education
- Sunaryo, Y. S. (2024). *Academic supervision of school principals and teacher performance*. Jurnal Pendidikan.
- Suwarga, G. (2024). *The influence of education and training and compensation on teacher performance mediated by loyalty*. JPPIPA, 15(1), 88–96.