

HUBUNGAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN ETOS KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SDN KECAMATAN BANJARBARU UTARA

Faisal Akbar¹, Aslamiah², Ahmad Muhyani Rizalie³
Universitas Lambung Mangkurat^{1,2,3}
awieyfaisal@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kegiatan supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal, etos kerja, dan kinerja guru; dan menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung antara supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan etos kerja dengan kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 172 orang guru. Instrumen pengumpulan data berupa angket yang telah memenuhi syarat uji validitas dan realibilitas. Analisis data untuk menguji hubungan pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan langsung antara: supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru, komunikasi interpersonal dengan kinerja guru, etos kerja dengan kinerja guru, supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja, komunikasi interpersonal dengan etos kerja; dan hubungan tidak langsung antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru melalui etos kerja, komunikasi interpersonal dengan kinerja guru melalui etos kerja. Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal, etos kerja dan kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru.

Kata Kunci: Etos Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Guru, Supervisi Akademik Kepala Sekolah,

ABSTRACT

This study aims to describe the principal's academic supervision activities, interpersonal communication, work ethic, and teacher performance; and analyze the direct and indirect relationship between the principal's academic supervision, interpersonal communication, and work ethic with the performance of elementary school teachers in North Banjarbaru District, Banjarbaru City. This research is a quantitative research. The sample size of this study was 172 teachers. Data collection instruments in the form of questionnaires that have met the requirements of validity and reality tests. Data analysis to test the relationship in this study used path analysis. Based on the results of this study, it was found that there is a direct relationship between: academic supervision of the principal with teacher performance, interpersonal communication with teacher performance, work ethic with teacher performance, academic supervision of the principal with work ethic, interpersonal communication with work ethic; and the indirect relationship between the principal's academic supervision and teacher performance through work ethic, interpersonal communication with teacher performance through work ethic. academic principal, interpersonal communication, work ethic and performance of elementary school teachers in North Banjarbaru District, Banjarbaru City

Keywords: Principal's academic supervision, interpersonal communication, work ethic, teacher performance

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai tempat proses dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan mutu suatu bangsa dan negara. Sekolah mempersiapkan anak didik memperoleh ilmu pengetahuan, keterampilan, budi pekerti, meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa agar selanjutnya mampu membekali diri menuju ke arah pendidikan yang lebih tinggi sebagai bekal hidup di masyarakat.

Kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah optimalisasi sumber daya manusia terutama guru. Untuk mencapai keberhasilan pendidikan pada organisasi sekolah dibebankan pada kualitas kompetensi guru sebagai pengajar yang bertanggungjawab langsung atas prestasi siswa, kepala sekolah sebagai pengelola dan penanggungjawab sekolah dan juga pengawas sebagai pembina sekolah, oleh karena itu ketiga sosok ini merupakan kunci penentu keberhasilan sebuah sekolah. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa "guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".

Berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: merencanakan pembelajaran; melaksanakan pembelajaran; menilai hasil pembelajaran; membimbing dan melatih peserta didik; melaksanakan tugas tambahan. Kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dapat dijadikan indikator menilai kinerja guru (Pemerintah, 2007)

Hal lain dari kurangnya persiapan pengajaran juga guru kurang memiliki etos kerja yang berdampak pada guru merasakan beban kerja yang berat dan sering mengeluh tuntutan tugas yang diberikan padanya, guru bekerja kurang bertanggungjawab atas hasil pengajaran mereka dalam meningkatkan prestasi siswa. Bagaimanapun bagus kurikulum serta lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru dalam mengimplementasikannya maka semua akan kurang bermakna. Guru dapat dikatakan baik apabila mempunyai etos kerja yang baik pula. Etos kerja adalah hal penting yang memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar

Gambaran tersebut merupakan suatu permasalahan kinerja guru yang harus segera diatasi. Untuk mengatasi segala permasalahan tersebut maka perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh kepala sekolah melalui supervisi akademik. Menurut hasil penelitian Mark (Nasir, (2021), menyatakan bahwa salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi kepala sekolah. Lebih lanjut dinyatakan bahwa kinerja guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi akademik.

Faktor selanjutnya berhubungan dengan peningkatan kinerja guru adalah komunikasi interpersonal. Hakikat dari hubungan interpersonal ini adalah ketika berkomunikasi, komunikator bukan hanya menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan bagaimana bobot dari kadar hubungan interpersonal tersebut. Signifikansi pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja dikemukakan oleh Vroom dan Strauss

(Aslamiah, 2018), mengatakan kinerja dapat ditingkatkan melalui hubungan komunikasi interpersonal, karena komunikasi yang terjadi di sekolah terutama antara kepala sekolah dan guru, jika dilakukan secara baik dan intensif, maka akan mempengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yang berujung pada peningkatan kinerjanya di sekolah. Sebaliknya, apabila proses komunikasi yang terjadi di sekolah kurang baik, maka dapat menimbulkan sikap yang otoriter. Terutama ketika terjadi perbedaan pendapat yang berkepanjangan antara kepala sekolah dan guru. Jika hal itu terjadi, maka dapat berdampak pada kinerja guru yang kurang maksimal.

Faktor yang tidak kalah penting yang dapat memengaruhi kinerja guru adalah etos kerja guru. Hal ini diperkuat hasil penelitian Asricita (2022), dalam jurnalnya tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja hasilnya membuktikan etos kerja guru merupakan tanggung jawab moral, disiplin kerja dan semangat kerja dan kinerja guru dengan indikator perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Hasil penelitian ini didukung penelitian Dodi (2021) tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja dalam kesimpulannya bahwa peningkatan kinerja dapat tercapai dengan upaya peningkatan etos kerja.

Etos kerja menurut Buchori (2015), dapat diartikan sebagai sikap dan kesungguhan dalam bekerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Menurut Sinamo (Khasanah, 2014) terdapat delapan etos kerja yang berpengaruh pada peningkatan profesionalisme kerja yaitu kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Berdasarkan uraian di atas banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru khususnya guru SD Negeri di Kecamatan Banjarbaru Utara, seperti supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal dan etos kerja guru memiliki peran penting untuk menghasilkan kinerja guru terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi dan menghadapi segala hal yang terjadi di lingkungan organisasi. Hal ini yang menjadi latar belakang masalah untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal dan etos kerja guru dengan kinerja Guru di SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian ini menganalisa hubungan antara kegiatan supervisi akademik (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan etos kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y). Kegiatan supervisi akademik dan komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja guru, serta etos kerja guru sebagai variabel perantara yang diduga mampu memperkuat hubungan antara kegiatan supervisi akademik dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian regresional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 301 orang guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang tersebar dari 17 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banjarbaru Utara. Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan metode Slovin, sampel 172 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji regresi berganda, uji partial (Uji T), koefisien determinasi, analisis jalur (path analysis) dan uji mediasi (sobel test).

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)	,055	172	,200*	,985	172	,064
Komunikasi Interpersonal (X2)	,061	172	,200*	,984	172	,053
Tabel Etos Kerja (Z)	,059	172	,200*	,985	172	,059
Kinerja Guru (Y)	,059	172	,200*	,986	172	,079

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas pada tabel di atas dapat diketahui perolehan nilai sig untuk variabel kegiatan supervisi akademik kepala sekolah sebesar 0.200, variabel komunikasi interpersonal sebesar 0.200, variabel etos kerja sebesar 0.200, dan variabel kinerja guru sebesar 0.200. Sehingga berdasarkan hasil perhitungan normalitas (*Assessment of Normality*) tersebut dapat disimpulkan sebaran data pada penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar daripada 0.05, oleh karena itu data dalam penelitian ini dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Linieritas

Tabel 2 Uji Linieritas pada Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) *	Between Groups	(Combined)	990,827	27	36,697	2,370	,001
		Linearity	468,393	1	468,393	30,244	,000
Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)	Within Groups	Deviation from Linearity	522,434	26	20,094	1,297	,169
		Total	2230,150	144	15,487		
Total			3220,977	171			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai linieritas memiliki nilai lebih dari 0,005 berdasarkan signifikansi (*Deviation for Linearity*) yaitu sebesar 0,169. Berdasarkan hasil tersebut maka hubungan kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru dinyatakan bersifat linier.

Tabel 3 Uji Linieritas pada Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru
ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) *	Between Groups	(Combined)	1062,583	32	33,206	2,138	,001
		Linearity	559,633	1	559,633	36,040	,000
Komunikasi	Within Groups	Deviation from Linearity	502,950	31	16,224	1,045	,415
		Total					

Interpersonal (X2)	Within Groups	2158,394	139	15,528
	Total	3220,977	171	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai linieritas memiliki nilai lebih dari 0,005 berdasarkan signifikansi (*Deviation for Linearity*) yaitu sebesar 0,415. Berdasarkan hasil tersebut maka hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru dinyatakan bersifat linier.

Tabel 4 Uji Linieritas pada Etos kerja dengan Kinerja Guru
ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) *	Between Groups	(Combined)	1381,865	39	35,432	2,543	,000
		Linearity	768,299	1	768,299	55,144	,000
		Deviation from Linearity	613,566	38	16,146	1,159	,268
Etos Kerja (Z)	Within Groups		1839,112	132	13,933		
	Total		3220,977	171			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai linieritas memiliki nilai lebih dari 0,005 berdasarkan signifikansi (*Deviation for Linearity*) yaitu sebesar 0,268. Berdasarkan hasil tersebut maka hubungan etos kerja dengan kinerja guru dinyatakan bersifat linier.

Tabel 5 Uji Linieritas pada Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Etos kerja
ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja (Z) *	Between Groups	(Combined)	3851,052	27	142,632	2,263	,001
		Linearity	1422,590	1	1422,590	22,575	,000
		Deviation from Linearity	2428,462	26	93,402	1,482	,076
Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)	Within Groups		9074,135	144	63,015		
	Total		12925,186	171			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai linieritas memiliki nilai lebih dari 0,005 berdasarkan signifikansi (*Deviation for Linearity*) yaitu sebesar 0,076. Berdasarkan hasil tersebut maka hubungan kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja dinyatakan bersifat linier.

Tabel 6 Uji Linieritas pada Komunikasi Interpersonal dengan Etos kerja
ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja (Z) *	Between Groups	(Combined)	4629,712	32	144,678	2,424	,000
		Linearity	1916,389	1	1916,389	32,111	,000
		Deviation from Linearity	2713,323	31	87,527	1,467	,070
Komunikasi Interpersonal (X2)	Within Groups		8295,474	139	59,680		
	Total		12925,186	171			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai linieritas memiliki nilai lebih dari 0,005 berdasarkan signifikansi (*Deviation for Linearity*) yaitu sebesar 0,070. Berdasarkan hasil tersebut maka hubungan komunikasi interpersonal dengan etos kerja dinyatakan bersifat linier.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Uji Multikolinieritas pada Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)	,801	1,248
Komunikasi Interpersonal (X2)	,767	1,304
Etos Kerja (Z)	,814	1,228

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui perolehan nilai tolerance untuk variabel kegiatan supervisi akademik kepala sekolah sebesar 0,801, komunikasi interpersonal sebesar 0,767, dan etos kerja sebesar 0,814. Selanjutnya, perolehan nilai VIF untuk variabel kegiatan supervisi akademik kepala sekolah sebesar 1,248, komunikasi interpersonal sebesar 1,304, dan etos kerja sebesar 1,228. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel kegiatan supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal dan etos kerja dengan variabel kinerja guru.

Tabel 8 Uji Multikolinieritas pada Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Etos Kerja

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)	,838	1,193
Komunikasi Interpersonal (X2)	,838	1,193

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Z)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dan komunikasi interpersonal menunjukkan perolehan nilai yang sama untuk nilai tolerance yaitu sebesar 0,838 dan 1,193 untuk nilai VIF. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel kegiatan supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal dengan variabel etos kerja.

Uji Regresi Berganda

Tabel 9 Analisis Regresi X₁, X₂, Z terhadap Y

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	T		

1	(Constant)	-	7,056	-2,081	,039		
		14,681					
	Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)	,115	,045	,182	2,567	,011	,801 1,248
	Komunikasi Interpersonal (X2)	,090	,031	,210	2,904	,004	,767 1,304
	Etos Kerja (Z)	,173	,035	,347	4,950	,000	,814 1,228

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan persamaan regresi berganda pada tabel 9 di atas, diketahui: Koefisien regresi variabel kegiatan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0.115; hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif kegiatan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru, yakni kenaikan 1 point pada variabel kegiatan supervisi akademik kepala sekolah akan diikuti pula dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0.115 point. Semakin tinggi tingkat kegiatan supervisi akademik kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru.

Koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 0.090; hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, yakni kenaikan 1 point pada variabel komunikasi interpersonal akan diikuti pula dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0.090 point. Semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal, semakin tinggi pula tingkat kinerja guru.

Koefisien regresi variabel etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.173; hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif etos kerja terhadap kinerja guru, yakni kenaikan 1 point pada variabel etos kerja akan diikuti pula dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0.173 point. Semakin tinggi tingkat etos kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja guru.

Uji Partial (uji-t)

Uji signifikansi (uji-t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara partial terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara partial sebagai berikut: berdasarkan pada tabel 9 di atas, diketahui hubungan kegiatan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki nilai-t sebesar 2.567 dengan nilai signifikansi sebesar 0.011. Karena nilai signifikansi $0.011 < 0.05$; maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara kegiatan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru memiliki nilai-t sebesar 2.904 dengan nilai signifikansi sebesar 0.004. Karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$; maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Hubungan etos kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai-t sebesar 4.950 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$; maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi

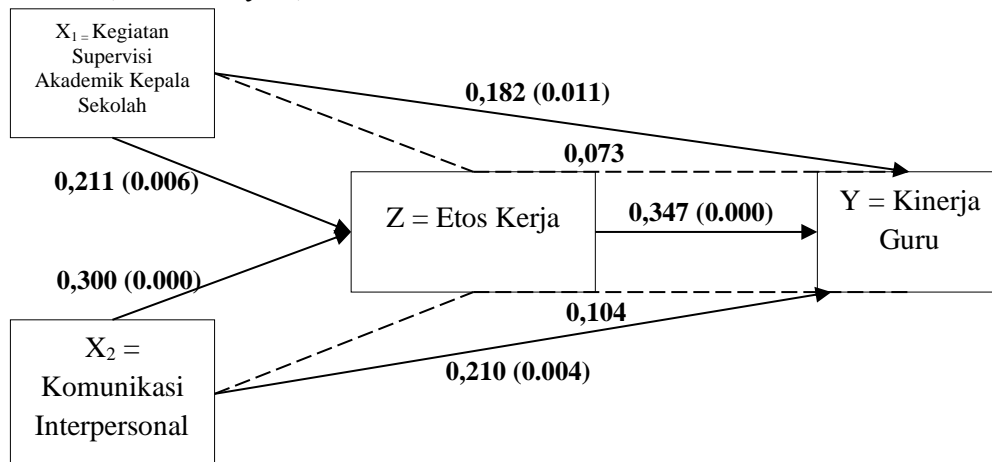
Koefisien determinasi dapat menunjukkan seberapa besar hubungan langsung variabel bebas kegiatan supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal, terhadap etos kerja. Besarnya koefisien determinasi kedua variabel bebas terhadap variabel antara di atas diketahui sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil pengujian koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	.186	.176	7.892

Pada tabel 10 di atas, diketahui nilai koefisien *R-Square* sebesar 0.186; hal ini berarti perubahan pada variabel etos kerja dapat dijelaskan oleh variabel sebesar 18.60%, sisanya sebesar 81.40% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Gambar 1 Hubungan Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1), Komunikasi Interpersonal (X2) dan Etos Kerja (Z) dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang disajikan pada gambar 1, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hubungan langsung antara Kegiatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.

Berdasarkan pada gambar 1 dapat diketahui bahwa hubungan langsung antara kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,186 dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, maka H_0 di tolak; dengan demikian terdapat hubungan langsung antara kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru.

Hubungan langsung antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru

Berdasarkan pada gambar 1 dapat diketahui bahwa hubungan langsung antara kegiatan komunikasi interpersonal dan kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,210 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 di tolak; dengan demikian terdapat hubungan langsung antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru.

Hubungan langsung antara etos kerja dengan kinerja guru

Berdasarkan pada gambar 4.11 dapat diketahui bahwa hubungan langsung antara kegiatan etos kerja dan kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,347 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak; dengan demikian terdapat hubungan langsung antara etos kerja dengan kinerja guru.

Hubungan langsung antara kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja

Berdasarkan pada gambar 1 dapat diketahui bahwa hubungan langsung antara kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja yang ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,211 dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_0 di tolak; dengan demikian terdapat hubungan langsung antara kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja.

Hubungan langsung antara komunikasi interpersonal dengan etos kerja

Berdasarkan pada gambar 1 dapat diketahui bahwa hubungan langsung antara komunikasi interpersonal dengan etos kerja yang ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,300 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak; dengan demikian terdapat hubungan langsung antara komunikasi interpersonal dengan etos kerja.

Hubungan tidak langsung antara kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru melalui etos kerja

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui hubungan tidak langsung variabel kegiatan supervisi akademik kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) melalui etos kerja (Z) merupakan perkalian antara nilai *beta* variabel kegiatan supervisi akademik kepala sekolah (X1) dengan variabel etos kerja (Z) dan nilai *beta* variabel etos kerja (Z) dengan variabel kinerja guru (Y), yaitu: $0,211 \times 0,347 = 0,073$. Artinya secara tidak langsung terdapat hubungan yang sangat lemah antara kegiatan supervisi akademik kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) melalui etos kerja (Z) guru SD Negeri di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru. Diketahui bahwa *nilai Sobel Test Statistic* hubungan tidak langsung variabel kegiatan supervisi akademik kepala sekolah (X1) dengan variabel kinerja guru (Y) melalui variabel etos kerja (Z) adalah 3,783. Nilai *Sobel Test Statistic* tersebut lebih besar dari $t_{tabel} 1,974$, maka H_0 ditolak; sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kegiatan supervisi akademik kepala sekolah (X1) secara tidak langsung berhubungan signifikan dengan variabel kinerja guru (Y) melalui variabel etos kerja (Z).

Hubungan tidak langsung antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru melalui etos kerja

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui hubungan tidak langsung variabel komunikasi interpersonal (X2) dengan kinerja guru (Y) melalui etos kerja (Z) merupakan perkalian antara nilai *beta* variabel komunikasi interpersonal (X2) dengan variabel etos kerja (Z) dan nilai *beta* variabel etos kerja (Z) dengan variabel kinerja guru (Y), yaitu : $0,300 \times 0,347 = 0,104$. Artinya secara tidak langsung terdapat hubungan yang sangat lemah antara komunikasi interpersonal (X2) dengan kinerja guru (Y) melalui etos kerja (Z) guru SD Negeri di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru. Diketahui bahwa *nilai Sobel Test Statistic* hubungan tidak langsung variabel komunikasi interpersonal (X2) dengan variabel kinerja guru (Y) melalui variabel etos kerja (Z) adalah 7,130. Nilai *Sobel Test Statistic* tersebut lebih besar dari $t_{tabel} 1,974$, maka H_0 ditolak; sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X2) secara tidak langsung berhubungan signifikan dengan variabel kinerja guru (Y) melalui variabel etos kerja (Z).

PEMBAHASAN

Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung antara supervise akademik kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai *standardized coefficient* beta sebesar 0,182, ini berarti terdapat hubungan positif dengan kategori sangat rendah antara supervise akademik kepala sekolah dengan kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru. Artinya apabila semakin baik penerapan supervise akademik oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru/tenaga kependidikan. Menurut Vinal, et.al (2020), Supervisi kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Supervisi merupakan bentuk perhatian dan pengarahan dari kepala sekolah untuk senantiasa meningkatkan tanggung jawab guru akan tugas dan kewajibannya. Semakin intensif supervisi kepala sekolah baik secara kualitas maupun secara kuantitas, maka guru akan memiliki perhatian pada tugas dan tanggung jawab yang dipikulnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selviana (2023), tentang supervisi akademik terhadap kinerja guru di Kecamatan Bumi Makmur Kabupaten Tanah Laut.

Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai *standardized coefficient* beta sebesar 0,281, ini berarti terdapat hubungan positif dengan kategori rendah atau lemah tapi pasti antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru. Artinya semakin baik penerapan komunikasi interpersonal di sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru di sekolah. Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja guru (Zainie, 2023). Proses komunikasi yang efektif pada umumnya akan menghasilkan kualitas hubungan sosial yang baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yandini, 2022) menyatakan bahwa hasil analisis jalur antara komunikasi interpersonal dengan kinerja, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.306 dengan nilai signifikansi yaitu 0.016. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru honorer SDN di kecamatan Banjarmasin Barat, yang berarti semakin baik komunikasi interpersonal guru, maka semakin baik pula kinerja guru honorer SDN di kecamatan Banjarmasin Barat.

Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung antara etos kerja dengan kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,347, ini menunjukkan terdapat hubungan positif dengan kategori rendah atau lemah tapi pasti antara etos kerja dengan kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru. Artinya apabila semakin baik etos kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru/tenaga kependidikan. Etos kerja dari masing-masing guru menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi secara positif tercapainya tujuan pembelajaran pada kinerja guru (Rasidinurahmat, 2022). Dalam etos kerja, guru dapat mengartikan kerja sebagai amanah, kerja sebagai sebuah panggilan dan tentunya sebagai seorang pendidik dengan

menjadikan kerja sebagai pelayanan mampu membangkitkan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan pembelajaran maupun penyelenggaraan pembelajaran yang aktif dan efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi (2022), menyatakan bahwa nilai signifikansi (sig.) bahwa etos kerja terhadap kinerja Guru signifikan. Ini artinya bahwa ada hubungan langsung etos kerja Guru terhadap kinerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Banjarmasin Timur.

Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung antara supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,211, ini berarti terdapat hubungan positif dengan kategori rendah dan lemah antara supervisi akademik kepala sekolah dengan etos kerja guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru/tenaga kependidikan. Menurut Kakomore, et al (2022), Kepala sekolah memimpin suatu Lembaga juga melibatkan guru yang memiliki etos kerja yang tinggi untuk menunjang kegiatan pembelajaran. Etos kerja bersifat inormatif sebagai sikap kehendak yang dituntut untuk dikembangkan. Tindaklanjutnya adalah meningkatnya kualitas guru yang sesuai dengan rencana di setiap semester atau periode tahunan kepala sekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Akbar dan Saleh, (2022), menyatakan bahwa antara supervisi akademik kepala sekolah dan etos kerja guru SMP Se Kabupaten Hulu Sungai Selatan mempunyai hubungan yang signifikan dan positif.

Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Etos Kerja SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung antara komunikasi interpersonal dengan etos kerja guru. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,300, ini berarti terdapat hubungan positif dengan kategori rendah atau lemah tapi pasti antara komunikasi interpersonal dengan etos kerja guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru. Artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal yang terjalin, maka semakin tinggi pula tingkat etos kerja guru di sekolah. Taylor Zainie, (2023), mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai komunikasi antara dua orang yang berlangsung secara tatap muka yang bersifat spontan, informal, saling menerima *feedback* (timbal balik) secara maksimal dan partisipasi berperan fleksibel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Murtiningsih (2018), menyatakan bahwa hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan Etos Kerja guru SMP Kecamatan Ilir Barat II Palembang.

Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru melalui Etos Kerja Guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung supervise akademik kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru melalui etos kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0,186, ini berarti terdapat hubungan tidak langsung dengan kategori sangat rendah antara

supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru melalui etos kerja guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru. Artinya meskipun terdapat hubungan supervise akademik kepala sekolah dengan kinerja guru melalui etos kerja tetapi perolehan nilai hubungan tidak langsung antara supervise akademik kepala sekolah dengan kinerja guru melalui etos kerja tidak lebih besar dari pada perolehan hubungan langsung maka akan lebih baik apabila faktor supervise akademik kepala sekolah mempengaruhi faktor kinerja guru secara langsung. Menurut Sitorus & Siti Kholipah (Sodikin, 2023), Kepala sekolah sebagai supervisor melaksanakan tugas supervisor harus memahami apa permasalahan dari pembelajaran guru di kelas agar pembelajaran dapat dilakukan dengan berhasil. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sodikin, (2023) menyatakan bahwa supevisi akademik mempunyai hubungan terhadap kinerja melalui etos kerja.

Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru melalui Etos Kerja SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung komunikasi interpersonal dengan kinerja guru melalui etos kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0,203, ini berarti terdapat hubungan tidak langsung dengan kategori sangat rendah antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru melalui etos kerja guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru. Artinya meskipun terdapat hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru melalui etos kerja tetapi perolehan nilai hubungan tidak langsung antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru melalui etos kerja tidak lebih besar dari pada perolehan hubungan langsung maka akan lebih baik jika faktor komunikasi interpersonal yang baik mempengaruhi kinerja guru secara langsung. Menurut Gibson (Jamilah, (2022), untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan maka diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat termasuk etos kerja yang tinggi. Hasil penelitian sejalan ini juga sejalan dengan penelitian Putren (2023), menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung positif Komunikasi Interpersonal dengan Etos Kerja Guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru SDN di Kecamatan Banjarbaru Utara Kota Banjarbaru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal dan etos kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslamiah (2018) Peer Review: The Relationship between Tranformational Leadership and Work Motivation with Teacher's Performance of Public Elementary School in South Banjarmasin District, Indonesia. Universitas Lambung Mangkurat. (Unpublished)
- Asricita, Ni Made. (2022). Kontribusi Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Bimbingan Konseling Pada SMA Se Kabupaten Tabanan. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Program Studi Administrasi Pendidikan Volume 6, No 1

- Buchori, Fatah. (2015). *Etos Kerja Wirausahawan Muslim*. Bandung : Gunung Djati Press
- Dodi, Setiawan. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. SDN Kabuapaten Sidoarjo, *Jurnal Administrasi Pendidikan (JAP)*|Vol. 20 No. 1 Maret 2015
- Jamilah, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cempaka Kota Banjarbaru. Tesis. Program Studi Magister Administrasi. Program Pascasarjana. Universitas Lambung Mangkurat. Tidak di Publikasikan
- Kakomore, dkk (2022). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Supervisi Pendidikan Terhadap Profesionalisme Guru Di SMP Tunas Daud Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Volume 13 Nomor 1. Hal : 55-63. Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X
- Khasanah, Uswatun, (2014). *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: HarapanUtama.
- Murtiningsih. (2018). Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal dengan Etos Kerja Guru. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana. Universitas PGRI Palembang. Di Publikasikan.
- Nasir, Muhammad. (2021). The Effect of Supervision of Principal Academic, Teacher Working Ethic, and Motivation Toward Teaching Quality Teachers Based on SMP Pesisir District of Siak Regency. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, Volume 6, No 1 p-ISSN 2338-5278
- Naufal Akbar, Muhammad, Muhammad Saleh, M. (2022). Correlation Between Principal Academic Supervision, Self-Concept, Work Ethos Toward Teacher Performance of Junior High School Teachers in Hulu Sungai Selatan Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, 05(06), 2354–2363. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-60>
- Pemerintah, I. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah (Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007). In *Sekretariat Negara Indonesia*. https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/Nomor_41_Tahun_2007.pdf
- Pratiwi, W. (2022). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Etos Kerja dengan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Banjarmasin Timur. Tesis. Program Studi Magister Administrasi. Program Pascasarjana. Universitas Lambung Mangkurat. Tidak di Publikasikan
- Putren, I. (2023). Pengaruh Ketahananmalangan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Dasar Swasta Di Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection*, Volume 6 Nomor 4. Hal : 803-810. p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389
- Rasidinurahmad. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Etos Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kabupaten Balangan. Tesis. Program Studi Magister Administrasi. Program Pascasarjana. Universitas Lambung Mangkurat. Tidak di Publikasikan
- Selviana, C.H. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan

- Bumi Makmur Kabupaten Tanah Laut. Tesis. Program Studi Magister Administrasi. Program Pascasarjana. Universitas Lambung Mangkurat. Tidak di Publikasikan.
- Sodikin, A. (2023). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik dan Supervisi Administrasi Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMAN Jatisari Kabupaten Karawang. *Journal Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1. Hal : 51-62. ISSN : 2252-7397
- Vinal, dkk (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Sungai Apit Kabupaten Siak. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 8 Nomor 1. p-ISSN 2338-5278
- Yandini, D.R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Honorer SDN di Kecamatan Banjarmasin Barat. Tesis. Program Studi Magister Administrasi. Program Pascasarjana. Universitas Lambung Mangkurat. Tidak di Publikasikan
- Zainie, A. (2023). Hubungan Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Sdn Di Kecamatan Simpur Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Tesis. Program Studi Magister Administrasi. Program Pascasarjana. Universitas Lambung Mangkurat. Tidak di Publikasikan