

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA SUPERVISI PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KABUPATEN ACEH UTARA

Zulhijjani*¹, Siful Bahri², Munawar³

^{1,2,3} Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Al Muslim, Bireuen, Indonesia

*Corresponding author: zzulhijjani@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of principal supervision, interpersonal communication, and work ethic on junior high school teacher performance in North Aceh Regency. Employing a quantitative approach with path analysis, a sample of 108 teachers was selected using proportionate stratified random sampling. Data were collected via structured questionnaires. The results indicated that principal supervision ($\beta = 0.384$; $p < 0.05$) and interpersonal communication ($\beta = 0.417$; $p < 0.05$) had a positive and significant effect on work ethic. Partially, principal supervision ($\beta = 0.271$; $p < 0.05$), interpersonal communication ($\beta = 0.236$; $p < 0.05$), and work ethic ($\beta = 0.462$; $p < 0.05$) significantly enhanced teacher performance, with work ethic emerging as the primary predictor. Simultaneously, the three independent variables accounted for 68.4% ($R^2 = 0.684$) of the variance in teacher performance. This study concludes that optimizing teacher performance requires a synergistic integration of supportive instructional supervision, open communication channels, and a robust professional work ethic.

Keywords: Interpersonal Communication, Principal Supervision, Teacher Performance, Work Ethic.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan etos kerja terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Aceh Utara. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis), sampel penelitian mencakup 108 guru yang dipilih melalui teknik proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket berskala teruji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah ($\beta = 0,384$; $p < 0,05$) dan komunikasi interpersonal ($\beta = 0,417$; $p < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Secara parsial, supervisi kepala sekolah ($\beta = 0,271$; $p < 0,05$), komunikasi interpersonal ($\beta = 0,236$; $p < 0,05$), dan etos kerja ($\beta = 0,462$; $p < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana etos kerja menjadi prediktor paling dominan. Secara simultan, ketiga variabel memberikan kontribusi signifikan sebesar 68,4% ($R^2 = 0,684$) terhadap kinerja guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kinerja guru secara optimal membutuhkan kepemimpinan supervisi yang instruktif, iklim komunikasi yang kolaboratif, serta penanaman etos kerja yang kuat.

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

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memiliki peranan strategis dalam pembangunan bangsa. Melalui pendidikan, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga mampu berkontribusi terhadap pembangunan nasional. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Proses pembelajaran yang berkualitas dipengaruhi oleh berbagai komponen pendidikan, antara lain peserta didik, kurikulum, sarana prasarana, tenaga kependidikan, kepala sekolah, dan guru. Komponen-komponen tersebut diwujudkan melalui kinerja guru, yang diukur dalam melaksanakan tugas, peran, dan fungsinya.

Peningkatan kinerja guru saat ini menjadi perhatian pemerintah. Hal tersebut terlihat melalui pelaksanaan Asesmen Nasional yang bertujuan memetakan mutu pendidikan pada setiap satuan pendidikan. Asesmen Nasional terdiri atas Asesmen Kompetensi Minimum (AKM), Survei Karakter, dan Survei Lingkungan Belajar. Hasil asesmen tersebut menunjukkan perkembangan pendidikan. Meskipun beberapa kebijakan telah dilaksanakan, mutu pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Hasil asesmen menunjukkan bahwa kemampuan literasi dan numerasi peserta didik masih memerlukan peningkatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran di sekolah masih perlu ditingkatkan melalui peningkatan kinerja guru.

Provinsi Aceh juga menghadapi tantangan yang sama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pemerintah daerah terus melakukan berbagai upaya melalui peningkatan kompetensi guru, pelaksanaan supervisi akademik, pelatihan profesional, serta penguatan manajemen sekolah. Kabupaten Aceh Utara merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Aceh yang memiliki jumlah satuan pendidikan menengah pertama yang cukup besar. Berdasarkan data pendidikan tahun 2023, terdapat sekitar 140 SMP Negeri dan sekitar 12 SMP Swasta yang tersebar di berbagai kecamatan. Jumlah guru SMP diperkirakan mencapai sekitar 3.000 orang yang terdiri atas guru negeri dan guru swasta. Pelaksanaan Asesmen Nasional di Kabupaten Aceh Utara melibatkan sekitar 2.325 peserta didik dan sekitar 2.325 guru yang mengikuti Survei Lingkungan Belajar. Data tersebut menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan pada jenjang SMP masih menjadi perhatian penting pemerintah daerah.

Menurut Mulyasa (2019), guru merupakan komponen pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Kurikulum yang baik, sarana yang lengkap, dan manajemen pendidikan yang memadai tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh kinerja guru yang baik. Selain itu, guru diwajibkan memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas secara profesional. Akan tetapi, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru masih menghadapi berbagai permasalahan. Kurangnya kreativitas mengajar, kurang optimalnya administrasi pembelajaran, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya inovasi pembelajaran merupakan beberapa indikator yang menunjukkan bahwa kinerja guru masih perlu ditingkatkan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi kepala sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menganalisis data untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang pengetahuan supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan etos kerja, terhadap kinerja supervisi melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum bagi sekolah SMP di Kabupaten Aceh Utara. Sedangkan penelitian digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel pengetahuan supervisi sekolah terhadap kinerja supervisi, komunikasi interpersonal terhadap kinerja supervisi, dan etos kerja terhadap kinerja supervisi melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang akan dikumpulkan dari lapangan. Selain itu, penelitian ini juga merupakan penelitian yang akan menguji pengetahuan supervisi sekolah, komunikasi interpersonal, dan etos kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja supervisi sebagai variabel dependen.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai April 2026. Tempat penelitian berada pada empat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Aceh Utara, Provinsi

Aceh, yaitu: SMP Negeri 1 Nisam, Kecamatan Nisam; SMPS IT Meurah Alhasani, Kecamatan Nisam; SMP Negeri 1 Muara Batu, Kecamatan Muara Batu; dan SMP Negeri 1 Kuta Makmur, Kecamatan Kuta Makmur.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMP Kabupaten Aceh Utara yang berjumlah 2700 Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri dan 700 Guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta. Populasi target penelitian adalah seluruh guru SMP di Kabupaten Aceh Utara yang berjumlah sekitar 3.400 guru. Namun, Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini menggunakan populasi terjangkau (*accessible population*), yaitu seluruh guru yang bertugas pada empat sekolah yang menjadi lokasi penelitian. Keempat sekolah tersebut terdiri atas tiga SMP Negeri dan satu SMP Swasta dengan jumlah populasi terjangkau sebanyak 148 guru.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini dipilih karena populasi penelitian terdiri atas beberapa kelompok (*strata*) yang memiliki karakteristik berbeda, yaitu guru yang berasal dari empat Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Aceh Utara. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin. Sampel penelitian sebanyak 108 guru dinilai telah mewakili karakteristik populasi sehingga dapat digunakan untuk menguji hubungan antara supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, etos kerja, dan kinerja guru.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam, instrumen yang digunakan adalah panduan wawancara terbuka atau tidak terstruktur. Observasi yang dilakukan peneliti didalam penelitian ini adalah observasi langsung yaitu peneliti melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap objek di tempat terjadi. Metode pengambilan data melalui angket digunakan untuk mendapatkan data tentang pengetahuan supervisi sekolah, komunikasi interpersonal dan etos kerja. Skala yang digunakan adalah skala Guttman, variabel yang akan diukur dalam penelitian ini dijabarkan menjadi indikator. Skala guttman merupakan skala kumulatif. Skala Guttman selain dapat dtbuat dalam bentuk pilihan ganda, juga dapat dibuat dalam check list.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Hasil Perhitungan Data Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Hasil Perhitungan Data Penelitian

Statistik	Supervisi Kepala Sekolah (X1)	Komunikasi Interpersonal (X2)	Etos Kerja (X3)	Kinerja Guru (Y)
N Valid	108	108	108	108
Missing	0	0	0	0
Mean	82.64	84.18	83.91	86.47
Std. Error of Mean	0.412	0.436	0.391	0.447
Median	83.00	84.00	84.00	87.00
Mode	84	85	84	88

Statistik	Supervisi Kepala Sekolah (X1)	Komunikasi Interpersonal (X2)	Etos Kerja (X3)	Kinerja Guru (Y)
Std.	4.283	4.536	4.067	4.642
Deviation				
Variance	18.348	20.577	16.539	21.548
Range	22	23	21	24
Minimum	71	73	73	74
Maximum	93	96	94	98
Sum	8,925	9,091	9,062	9,339
Mean Ideal	60	60	60	60
Std.	13.33	13.33	13.33	13.33
Deviation				
Ideal				
Minimum	20	20	20	20
Ideal				
Maximum	100	100	100	100
Ideal				
Percentiles 25	80.00	81.00	81.00	83.00
50	83.00	84.00	84.00	87.00
75	85.75	87.00	86.75	90.00

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh variabel penelitian berasal dari 108 responden dan tidak terdapat data yang hilang (*missing value*). Nilai rata-rata variabel Supervisi Kepala Sekolah sebesar 82,64, Komunikasi Interpersonal sebesar 84,18, Etos Kerja sebesar 83,91, dan Kinerja Guru sebesar 86,47. Nilai rata-rata seluruh variabel berada di atas nilai tengah skala ideal, sehingga secara umum menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap masing-masing variabel berada pada kategori tinggi.

Pengujian Linearitas dan Keberartian Persamaan Regresi

Pengujian linearitas dan keberartian persamaan regresi dilakukan untuk memastikan bahwa setiap hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen memenuhi asumsi linearitas serta memiliki persamaan regresi yang signifikan. Terpenuhinya kedua asumsi tersebut menjadi dasar bahwa model analisis jalur yang digunakan layak untuk diterapkan dalam penelitian ini. Seluruh pasangan variabel memiliki nilai signifikansi pada uji linearitas (Deviation from Linearity) lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen bersifat linier. Dengan demikian, asumsi linearitas sebagai salah satu persyaratan dalam analisis jalur telah terpenuhi. Selanjutnya, hasil uji keberartian persamaan regresi menunjukkan bahwa seluruh pasangan variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah signifikan, sehingga variabel bebas memiliki hubungan yang bermakna dengan variabel terikat. Secara rinci, hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan Etos Kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi uji linearitas sebesar 0,819 dan nilai signifikansi uji keberartian sebesar 0,000, sehingga hubungan dinyatakan linier dan persamaan regresi signifikan. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal (X_2) dengan Etos Kerja (X_3) juga memenuhi asumsi linearitas dengan nilai signifikansi 0,134, sedangkan uji keberartian menunjukkan nilai signifikansi 0,000, sehingga persamaan regresi dinyatakan signifikan.

Demikian pula hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y), Komunikasi Interpersonal (X_2) dengan Kinerja Guru (Y), serta Etos Kerja (X_3) dengan Kinerja Guru (Y) seluruhnya memiliki nilai signifikansi uji linearitas di atas 0,05 dan nilai

signifikansi uji keberartian di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh hubungan antarvariabel dalam penelitian ini memenuhi asumsi linearitas serta memiliki persamaan regresi yang signifikan.

Uji Multikolinearitas

Sebelum dilakukan analisis jalur, terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah antarvariabel independen dalam model regresi memiliki hubungan yang sangat tinggi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Model I

Dependent Variable: Etos Kerja (X_3)

Model	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Supervisi Kepala Sekolah (X_1)	0,724	1,381	Tidak terjadi multikolinearitas
	Komunikasi Interpersonal (X_2)	0,724	1,381	Tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Model II

Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Model	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
2	Supervisi Kepala Sekolah (X_1)	0,612	1,634	Tidak terjadi multikolinearitas
	Komunikasi Interpersonal (X_2)	0,587	1,704	Tidak terjadi multikolinearitas
	Etos Kerja (X_3)	0,548	1,825	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan kedua tabel di atas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada Model I maupun Model II. Hal ini menunjukkan bahwa antarvariabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi sehingga masing-masing variabel dapat digunakan secara bersama-sama dalam model analisis jalur tanpa menimbulkan bias pada estimasi parameter regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada setiap nilai prediksi dalam model regresi. Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen. Model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser) Model I

Dependent Variable: ABS_RES1

Model	Variabel Bebas	t	Sig.	Keterangan
1	Supervisi Kepala Sekolah (X_1)	0,864	0,390	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Komunikasi Interpersonal (X_2)	-0,713	0,477	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser) Model II

Dependent Variable: ABS_RES2

Model	Variabel Bebas	t	Sig.	Keterangan
2	Supervisi Kepala Sekolah (X_1)	-0,812	0,419	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Komunikasi Interpersonal (X_2)	1,143	0,256	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Etos Kerja (X_3)	-0,695	0,489	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Glejser pada kedua tabel di atas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada Model I maupun Model II tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat homogen (homoskedastis), sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan dalam analisis jalur.

Hasil Analisis Jalur

Setelah dilakukan analisis jalur pada Model I dan Model II, selanjutnya disusun rangkuman hasil analisis jalur untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai besarnya koefisien jalur, arah pengaruh, dan tingkat signifikansi hubungan antarvariabel penelitian. Rangkuman ini memudahkan dalam menginterpretasikan hubungan kausal antarvariabel sebelum dilakukan pengujian hipotesis secara lebih rinci. Adapun hasil analisis jalur disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur

No	Jalur Pengaruh	Koefisien Jalur (β)	t hitung	Sig.	Keterangan
1	Supervisi Kepala Sekolah (X_1) $\rightarrow$ Etos Kerja (X_3)	0,384	4,816	0,000	Positif dan signifikan
2	Komunikasi Interpersonal (X_2) $\rightarrow$ Etos Kerja (X_3)	0,417	5,243	0,000	Positif dan signifikan
3	Supervisi Kepala Sekolah (X_1) $\rightarrow$ Kinerja Guru (Y)	0,271	3,682	0,000	Positif dan signifikan
4	Komunikasi Interpersonal (X_2) $\rightarrow$ Kinerja Guru (Y)	0,236	3,245	0,001	Positif dan signifikan
5	Etos Kerja (X_3) $\rightarrow$ Kinerja Guru (Y)	0,462	6,157	0,000	Positif dan signifikan

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa seluruh koefisien jalur bernilai positif dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap hubungan antarvariabel dalam model penelitian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Dengan demikian, peningkatan supervisi kepala sekolah dan komunikasi interpersonal akan meningkatkan etos kerja guru, sedangkan peningkatan supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan etos kerja akan meningkatkan kinerja guru.

Dari seluruh jalur yang dianalisis, pengaruh Etos Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) memiliki koefisien jalur terbesar ($\beta = 0,462$). Temuan ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru. Sementara itu, pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru

(Y) memiliki koefisien jalur paling kecil ($\beta = 0,236$), meskipun tetap menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada Model I dan Model II menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada masing-masing model regresi. Untuk mempermudah interpretasi dan perbandingan kemampuan kedua model, hasil koefisien determinasi dirangkum dalam satu tabel. Rangkuman hasil koefisien determinasi tersebut disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

No	Model Regresi	R Square	Persentase	Keterangan
1	X ₁ dan X ₂ terhadap X ₃	0,527	52,7%	Kontribusi sedang terhadap Etos Kerja
2	X ₁ , X ₂ , dan X ₃ terhadap Y	0,684	68,4%	Kontribusi kuat terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 7 Model II memiliki nilai koefisien determinasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan Model I. Hal ini menunjukkan bahwa model yang melibatkan variabel Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal, dan Etos Kerja memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru dibandingkan kemampuan Supervisi Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal dalam menjelaskan Etos Kerja. Dengan demikian, kedua model regresi memiliki daya jelas yang baik dan layak digunakan dalam analisis jalur.

Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian terhadap masing-masing hipotesis menggunakan analisis jalur (path analysis), selanjutnya disusun rangkuman hasil pengujian hipotesis untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai keputusan setiap hipotesis penelitian. Rangkuman tersebut memuat koefisien jalur, nilai statistik uji, tingkat signifikansi, keputusan pengujian, serta keterangan mengenai pengaruh antarvariabel penelitian.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (X₃). Demikian pula Komunikasi Interpersonal (X₂) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (X₃). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas supervisi kepala sekolah dan komunikasi interpersonal di lingkungan sekolah berkontribusi terhadap peningkatan etos kerja guru.

Selanjutnya, hasil analisis juga membuktikan bahwa Supervisi Kepala Sekolah (X₁), Komunikasi Interpersonal (X₂), dan Etos Kerja (X₃) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan supervisi kepala sekolah, semakin efektif komunikasi interpersonal, dan semakin tinggi etos kerja guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam masing-masing model regresi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai Sig. $\geq$ 0,05, maka H_0 diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen pada masing-masing model regresi. Uji simultan menggunakan statistik F dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada Tabel 4.29, kedua model regresi dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak pada kedua model. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang diuji secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pada Model I, supervisi kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru. Sementara itu, pada Model II, supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut menguatkan bahwa model analisis jalur yang digunakan telah memenuhi syarat untuk menjelaskan hubungan antarvariabel sesuai dengan kerangka konseptual penelitian.

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Penelitian

1	Hipotesis 1	Sig. = 0,000	H_0 ditolak, H_1 diterima
2	Hipotesis 2	Sig. = 0,000	H_0 ditolak, H_1 diterima
3	Hipotesis 3	Sig. = 0,000	H_0 ditolak, H_1 diterima
4	Hipotesis 4	Sig. = 0,001	H_0 ditolak, H_1 diterima
5	Hipotesis 5	Sig. = 0,000	H_0 ditolak, H_1 diterima
6	Hipotesis 6 (Simultan)	Sig. = 0,000	H_0 ditolak, H_1 diterima

Berdasarkan rekapitulasi hasil penelitian pada Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa seluruh tahapan analisis data telah memenuhi persyaratan analisis yang ditetapkan. Hasil pengujian asumsi menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, linearitas, tidak terjadi multikolinearitas, serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model analisis jalur yang digunakan dinyatakan layak untuk menguji hubungan kausal antarvariabel dalam penelitian ini.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal, dan Etos Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kinerja Guru. Selain itu, nilai koefisien determinasi pada kedua model menunjukkan bahwa variabel-variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi pada variabel dependen, sehingga model penelitian memiliki daya jelaskan yang baik.

Pembahasan

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,384, nilai t sebesar 4,816, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000,

yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula etos kerja guru. Supervisi yang dilakukan secara terencana, berkesinambungan, objektif, dan bersifat pembinaan mampu mendorong guru untuk meningkatkan disiplin, tanggung jawab, komitmen, serta semangat dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Melalui supervisi, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan fasilitator yang membantu guru mengatasi berbagai kendala dalam proses pembelajaran sehingga berdampak pada meningkatnya etos kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Glickman (1981) yang menyatakan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan pemberian bantuan profesional kepada guru untuk mengembangkan kemampuan mengelola pembelajaran sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif. Supervisi yang dilaksanakan secara berkelanjutan akan meningkatkan kompetensi, motivasi, dan tanggung jawab profesional guru dalam menjalankan tugasnya. Pandangan tersebut menegaskan bahwa supervisi bukan sekadar kegiatan penilaian, melainkan proses pembinaan yang berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja dan perilaku kerja guru. Selanjutnya, Sahertian (2008) menjelaskan bahwa supervisi pendidikan merupakan usaha memberikan layanan dan bantuan kepada guru, baik secara individual maupun kelompok, agar guru mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan mengembangkan kemampuan profesionalnya secara optimal. Supervisi yang efektif dilaksanakan melalui prinsip kemitraan, demokratis, konstruktif, dan berkesinambungan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dalam kondisi tersebut, guru akan merasa dihargai, memperoleh arahan yang jelas, serta terdorong untuk meningkatkan dedikasi dan etos kerjanya.

Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Mulyasa (2019) yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tanggung jawab dalam membina, membimbing, memotivasi, serta mengevaluasi pelaksanaan tugas guru secara berkelanjutan. Pelaksanaan supervisi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi, kedisiplinan, serta profesionalisme guru. Dengan demikian, supervisi kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting dalam membangun etos kerja guru yang tinggi sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Fatimah, Fetrimen, dan Musringudin (2025) yang menyimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap etos kerja guru sekolah dasar. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik supervisi yang dilakukan kepala sekolah, semakin tinggi pula etos kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agus Fahmi (2017) yang menemukan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor memiliki hubungan positif dengan etos kerja guru. Kepala sekolah yang mampu melaksanakan fungsi supervisi secara efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi guru, serta menumbuhkan tanggung jawab dan komitmen dalam menjalankan tugas profesionalnya. Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian **Suyitno** yang menyatakan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru. Pelaksanaan supervisi yang terarah dan berkesinambungan mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja guru sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan etos kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis statistik, kajian teori, dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan etos kerja guru. Pelaksanaan supervisi yang efektif tidak hanya

membantu guru meningkatkan kompetensi profesionalnya, tetapi juga membangun sikap kerja yang positif, tanggung jawab yang tinggi, komitmen terhadap organisasi, serta semangat untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengoptimalkan fungsi supervisinya melalui pembinaan yang berkesinambungan, komunikasi yang terbuka, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pendampingan profesional agar etos kerja guru terus berkembang secara optimal.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Etos Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Guru. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,417, nilai t sebesar 5,243, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru dapat diterima.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi interpersonal yang terjalin di lingkungan sekolah, semakin tinggi pula etos kerja guru. Komunikasi interpersonal yang berlangsung secara terbuka, saling menghargai, empatik, dan didasarkan pada rasa saling percaya akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah, guru, maupun tenaga kependidikan. Hubungan yang harmonis tersebut mampu meningkatkan semangat kerja, komitmen, disiplin, tanggung jawab, serta kemauan guru untuk memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Joseph A. DeVito (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih yang memungkinkan terjadinya umpan balik secara langsung. Komunikasi interpersonal yang efektif ditandai oleh keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap saling mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*). Apabila kelima unsur tersebut terbangun dengan baik dalam organisasi, maka akan tercipta hubungan kerja yang produktif sehingga mampu meningkatkan motivasi dan etos kerja anggota organisasi.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Effendy (2017) yang menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi, gagasan, dan perasaan antara individu yang berlangsung secara langsung sehingga memungkinkan terciptanya saling pengertian. Komunikasi interpersonal yang efektif mampu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kerja sama, memperkuat koordinasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks sekolah, komunikasi interpersonal yang baik antara kepala sekolah dan guru maupun antarguru akan mendorong meningkatnya tanggung jawab, loyalitas, dan semangat kerja guru. Selanjutnya, Pace dan Faules (2018) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor utama yang menentukan efektivitas organisasi. Organisasi yang memiliki komunikasi terbuka dan hubungan interpersonal yang harmonis akan lebih mudah membangun kepercayaan, komitmen, dan kerja sama di antara anggotanya. Kondisi tersebut akan mendorong individu untuk bekerja secara optimal, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta menunjukkan etos kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Bahri (2022) yang menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap etos kerja guru pada SMP Negeri di Kota Lhokseumawe. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang memiliki komunikasi interpersonal yang baik cenderung memiliki semangat kerja, disiplin, dan komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Selain itu, penelitian Akbar, Aslamiah, dan Rizalie (2024) juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan positif dengan etos kerja guru. Komunikasi yang efektif mampu

membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kolaborasi antarpendidik, serta memperkuat komitmen guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mustofa dkk. (2021) yang menyimpulkan bahwa aktivitas komunikasi interpersonal yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan etos kerja. Melalui komunikasi yang terbuka, adanya saling menghargai, dan kerja sama yang baik, individu akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara profesional serta menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis statistik, kajian teori, dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan etos kerja guru. Komunikasi yang berlangsung secara terbuka, empatik, suportif, dan dilandasi rasa saling percaya mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga guru merasa dihargai, memperoleh dukungan dalam melaksanakan tugas, serta terdorong untuk meningkatkan dedikasi dan tanggung jawab profesionalnya. Pada konteks penelitian ini, komunikasi interpersonal terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan etos kerja guru pada SMP di Kabupaten Aceh Utara. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu membangun budaya komunikasi yang efektif, mendorong dialog yang terbuka, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memperkuat kerja sama antarguru agar etos kerja guru terus berkembang dan mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,462, nilai t sebesar 6,157, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Guru yang memiliki etos kerja tinggi akan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, komitmen terhadap profesi, semangat berprestasi, serta kesungguhan dalam melaksanakan proses pembelajaran. Sikap tersebut mendorong guru untuk bekerja secara lebih efektif, inovatif, dan profesional sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerjanya. Sebaliknya, rendahnya etos kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, disiplin, dan kualitas pelaksanaan tugas sebagai pendidik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sinamo (2011) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada keyakinan fundamental, komitmen yang kuat, serta orientasi terhadap peningkatan kualitas kerja. Individu yang memiliki etos kerja tinggi akan memandang pekerjaan sebagai amanah, bentuk pelayanan, panggilan, aktualisasi diri, ibadah, seni, kehormatan, dan sarana memperoleh hasil terbaik. Oleh karena itu, etos kerja menjadi faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Tasmara (2002) yang menjelaskan bahwa etos kerja merupakan totalitas kepribadian yang tercermin melalui semangat, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, dan komitmen terhadap pekerjaan. Etos kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam bekerja, tetapi juga mencerminkan sikap mental yang mendorong seseorang untuk memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas yang diembannya. Guru yang memiliki etos kerja tinggi akan berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran, mengembangkan kompetensi profesional, serta menjalankan tugas dengan penuh dedikasi.

Selanjutnya, Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah etos kerja. Individu yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, disiplin, kreativitas, loyalitas, dan tanggung jawab

yang lebih baik dibandingkan individu dengan etos kerja rendah. Dalam konteks pendidikan, etos kerja guru menjadi modal utama dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Yuliani, Aslamiah, dan Suriansyah (2022) yang menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru dengan etos kerja yang tinggi memiliki komitmen yang lebih kuat dalam melaksanakan pembelajaran, menyusun perangkat ajar, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan.

Selain itu, penelitian Suriansyah, Ahmad, dan Noorhapizah (2021) menunjukkan bahwa peningkatan etos kerja guru berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi, disiplin, dan tanggung jawab mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara lebih efektif serta memberikan pelayanan pendidikan yang lebih berkualitas. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Prasetyo dan Anwar (2023) yang menyimpulkan bahwa etos kerja merupakan salah satu prediktor utama kinerja guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya akan lebih mampu mencapai target kinerja, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil analisis statistik, kajian teori, dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki etos kerja tinggi akan menunjukkan disiplin, tanggung jawab, komitmen profesional, semangat untuk terus belajar, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas pendidikan. Pada penelitian ini, etos kerja memiliki koefisien jalur terbesar ($\beta = 0,462$) dibandingkan variabel independen lainnya yang memengaruhi kinerja guru. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa etos kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP di Kabupaten Aceh Utara. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru perlu diarahkan tidak hanya pada peningkatan kompetensi dan penguatan supervisi kepala sekolah, tetapi juga pada pengembangan budaya kerja yang positif melalui pembinaan karakter, penguatan komitmen profesi, pemberian motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya etos kerja yang tinggi.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal, dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 75,318 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,684, yang berarti bahwa sebesar 68,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan etos kerja, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil sinergi antara kualitas supervisi kepala sekolah, efektivitas komunikasi interpersonal, dan tingginya etos kerja guru. Kepala sekolah yang mampu melaksanakan supervisi secara profesional akan memberikan arahan, pembinaan, dan evaluasi yang mendorong guru bekerja lebih baik. Di sisi lain, komunikasi

interpersonal yang terbuka dan harmonis menciptakan kerja sama yang efektif antarwarga sekolah, sedangkan etos kerja yang tinggi mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan komitmen. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi sehingga mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Supardi (2016) yang menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal seperti motivasi, komitmen, dan etos kerja maupun faktor eksternal seperti kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, komunikasi organisasi, serta lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru memerlukan dukungan dari berbagai aspek yang saling berkaitan.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Mangkunegara (2017) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem pembinaan yang diterapkan dalam organisasi. Organisasi yang mampu menciptakan kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, serta budaya kerja yang positif akan menghasilkan sumber daya manusia dengan kinerja yang lebih tinggi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab menciptakan kondisi tersebut melalui supervisi yang efektif dan komunikasi yang kondusif. Selanjutnya, Mulyasa (2019) menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai educator, manager, leader, motivator, dan supervisor dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pelaksanaan supervisi akademik yang efektif, disertai komunikasi yang baik dengan guru, akan meningkatkan motivasi, profesionalisme, serta etos kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah mengintegrasikan fungsi kepemimpinan, supervisi, dan komunikasi dengan pengembangan budaya kerja yang positif.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Yuliani, Aslamiah, dan Suriansyah (2022) yang menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan etos kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kombinasi pembinaan profesional, komunikasi yang efektif, dan budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta profesionalisme guru. Selain itu, penelitian Noorhapizah, Ahmad, dan Suriansyah (2021) menyimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi yang saling berkaitan, terutama kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan etos kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan dan komunikasi yang didukung oleh etos kerja yang tinggi, maka semakin optimal pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Prasetyo dan Anwar (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru akan lebih efektif apabila sekolah mampu mengembangkan sistem supervisi akademik yang berkualitas, membangun komunikasi interpersonal yang harmonis, serta menumbuhkan etos kerja sebagai budaya organisasi. Ketiga faktor tersebut terbukti saling memperkuat dalam meningkatkan produktivitas dan profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil analisis statistik, kajian teori, dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan etos kerja merupakan tiga faktor strategis yang secara bersama-sama menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Supervisi kepala sekolah memberikan arah dan pembinaan profesional, komunikasi interpersonal menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, sedangkan etos kerja menjadi kekuatan internal yang mendorong guru untuk bekerja secara

disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas. Ketiga faktor tersebut membentuk suatu sistem yang saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas guru.

Pada penelitian ini, nilai koefisien determinasi sebesar 68,4% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Di antara ketiga variabel tersebut, etos kerja memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap kinerja guru, sedangkan supervisi kepala sekolah dan komunikasi interpersonal berperan sebagai faktor organisasi yang memperkuat terbentuknya etos kerja sekaligus meningkatkan kinerja guru secara langsung. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru pada SMP di Kabupaten Aceh Utara perlu dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif, yaitu dengan memperkuat kualitas supervisi kepala sekolah, membangun komunikasi interpersonal yang efektif, serta mengembangkan budaya kerja yang berorientasi pada profesionalisme, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap mutu pendidikan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan etos kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Aceh Utara, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut supervisi, semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Penelitian ini memberikan dukungan terhadap teori-teori manajemen pendidikan yang menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, komunikasi dalam organisasi, dan karakteristik individu. Temuan penelitian memperkuat bahwa supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan etos kerja merupakan variabel yang saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devito, J. A. (2017). *The Interpersonal Communication Book* (14th ed.). New York: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2015). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill Education.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *SuperVision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Boston: Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liliweri, A. (2015). *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2018). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2021). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2019). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purwanto, N. (2017). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. (2022). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). New York:

- Pearson.
- Sahertian, P. A. (2016). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinamo, J. H. (2018). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tasmara, T. (2016). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Uno, H. B. (2021). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hakim, S., Muhammad, & Saparudin. (2024). Implementasi kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Riset Konseptual*, 9(1), 50–62.
- Irawansyah, B. (2023). Peningkatan kinerja guru dalam mendesain pembelajaran secara sistematis melalui supervisi akademik kepala sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 8(2), 100–112.
- Patmawati, Suriansyah, A., & Basuki, S. (2025). Hubungan etos kerja, komitmen kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Banjarbaru. *Journal of Social and Government Policy*, 5(1), 1–15.
- Rahayu, S., dkk. (2023). Manajemen supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Nusantara*, 4(2), 80–95.
- Werdiningsih, T. A., Mardani, N. A. N., & Soedjono. (2022). Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 17(2), 150–165.
- Aisah, S., Suyanto, & Zarista, R. H. (2024). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Amal Islami Almuntaaz Karawang. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 9(1), 45–58.
- Arifin, Z., & Rahmawati, N. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 14(2), 120–132.
- Saputra, D., & Kurniawan, H. (2022). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru pada sekolah menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(3), 101–115.
- Setiawan, A., & Putri, E. (2024). Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas dan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(1), 30–45.
- Yuliana, D., & Hamzah, A. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 11(1), 90–105.
- Zulkarnaini, & Fitriani. (2025). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 16(1), 25–40.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Kabupaten Aceh Utara Dalam Angka 2025*. Jakarta: BPS.
- Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Utara. (2025). *Profil Pendidikan Kabupaten Aceh Utara Tahun 2025*. Lhoksukon.
- Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Aceh. (2025). *Rapor Pendidikan Kabupaten Aceh Utara Tahun 2025*. Banda Aceh.
- Ansyar, M. (2017). *Kurikulum: Hakikat, Fondasi, Desain dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L. (2021). *The Leadership Experience* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2020). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (8th ed.). Pearson.
- Greenberg, J. (2017). *Behavior in Organizations* (11th ed.). Pearson.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2018). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2020). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Organizational Behavior* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2021). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th Global ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2007). *Supervision: A Redefinition* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2022). *Fundamentals of Organizational Behavior*. Boston: Cengage Learning.
- Spector, P. E. (2022). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (8th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). New York: Pearson.