

Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan pelatihan organisasi Masyarakat dalam pengembangan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Rupert

Rini Ariyanti

Universiti Sains Islam Malaysia

riniariyanti@gmail.com

Abstract

Teacher performance can be interpreted as the results achieved by a teacher after the teacher carries out obligations based on skills, experience, duration with the output obtained looks good in terms of quantity or quality. Based on the results of interviews with several teachers, researchers. The work motivation shown by the teachers is still not optimal, it is proven that some teachers come late, at lessons 1,2 and lessons 6,7, 8 there are often no teachers teaching, sometimes they are filled with assignments that are not corrected, Some teachers have low motivation due to lack of financial rewards to meet their daily needs. From the results of interviews with the Bengkalis District Elementary School supervisors, information was obtained that the supervision carried out by the principal as a leader, the impact of the low frequency of supervision carried out by the principal and not being sustainable was the presence of teachers who carried out the learning process in a less professional manner. The research approach used in this research is to use ex post facto research, namely after the fact, by taking data by survey. 1) There is a positive and significant influence between work motivation on teacher performance. The higher the work motivation given, the higher the teacher's performance. 2) There is a positive and significant influence between the variables of Academic Supervision on Teacher Performance at SDN Rupert District. The higher the level of leadership that the principal has, the higher the level of performance that the teacher has. 3) There is a jointly significant influence between the variables of Work Motivation and Academic Supervision on Performance at SDN Rupert District. The higher the work motivation and academic supervision owned by the principal, the higher the level of performance possessed by the teacher assuming permanent work motivation.

Keywords: Influence, Motivation, Academic Supervision, Community Organization, Teacher Performance.

Abstrak

Kinerja guru bisa diartikan hasil yang dicapai oleh seorang guru setelah guru melaksanakan kewajiban yang dilandasi oleh kecakapan, pengalaman, durasi dengan *output* yang diperoleh terlihat bagus dengan cara jumlah atau kualitasnya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti beberapa guru. Motivasi kerja yang ditunjukkan oleh guru-guru masih belum optimal, terbukti beberapa guru yang datang terlambat, pada jam pelajaran 1,2 dan jam pelajaran 6,7, 8 sering tidak ada guru mengajar, kadang-kadang diisi dengan pemberian tugas yang tidak dikoreksi, Beberapa guru memiliki motivasi yang rendah akibat kurangnya pemberian penghargaan berupa finansial, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari hasil wawancara dengan pengawas SD Kabupaten Bengkalis diperoleh informasi bahwa Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sebagai pimpinan, dampak dari rendahnya frekuensi supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan tidak berkesinambungan adalah adanya guru yang melaksanakan proses pembelajaran secara kurang profesional. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian *ex post facto* yaitu setelah fakta, dengan pengambilan data secara survey. 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Semakin tinggi Motivasi Kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula Kinerja yang dimiliki Guru. 2) Terdapat pengaruh yang Positif dan signifikan antara variabel Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Rupert. Semakin tinggi tingkat Kepemimpinan yang dimiliki Kepala Sekolah maka semakin tinggi tingkat Kinerja yang dimiliki Guru. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja di SDN Kecamatan Rupert. Semakin tinggi Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik yang dimiliki Kepala Sekolah maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja yang dimiliki Guru dengan asumsi Motivasi Kerja tetap.

Kata Kunci: Pengaruh, Motivasi, Supervisi Akademik, Organisasi Masyarakat, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kinerja guru bisa diartikan hasil yang dicapai oleh seorang guru setelah guru melaksanakan kewajiban yang dilandasi oleh kecakapan, pengalaman, durasi dengan *output* yang diperoleh terlihat bagus dengan cara jumlah atau kualitasnya.¹ Aspek interen guru yang mempengaruhi kemampuan guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan daya potensial yang terdapat pada diri seorang individu, yang bisa dibesarkan oleh beberapa otoritas luar yang pada intinya berkisar kurang lebih balasan moneter, serta kompensasi non moneter yang bisa mempengaruhi hasil kerjanya dengan cara positif ataupun dengan cara minus, perihal ini

¹ Latifah Hanum, *Perencanaan Pembelajaran* (Syiah Kuala University Press, 2017), 42.

terkait pada suasana serta situasi yang dialami orang yang berkaitan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang menggairahkan pribadi guru untuk berperan secara aktif dalam mencapai tujuan pembelajaran. Dorongan tersebut berasal dari orang lain atau timbul dari diri sendiri. Proses timbulnya motivasi kerja guru merupakan gabungan dari komponen kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.²

Faktor ekstrinsik yang lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi akademik Kepala Sekolah. Supervisi merupakan tugas dari kepala sekolah sebagai manajer. Untuk menghadapi perubahan dan perbaikan kualitas pendidikan secara terus menerus, diperlukan adanya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai tolok ukur sejauh mana keberhasilan sekolah dalam menghadapi perubahan tersebut. Supervisi pada hakikatnya adalah melakukan pengawasan terhadap proses pendidikan disekolah dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan (pimpinan) terhadap bawahan yang sifatnya lebih umum dan manusiawi. Dalam pelaksanaannya supervisi bukan untuk mencari kesalahan guru dalam kegiatan pembelajaran, melainkan supervisi itu lebih diarahkan kepada usaha untuk memberikan bantuan bagi guru-guru agar dapat menjalankan tugas tersebut dengan lebih baik. Pada hakikatnya kegiatan supervisi itu merupakan proses pembinaan yang dilakukan oleh seorang supervisor kepada sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajaran di sekolah tersebut meningkat.³

Berdasarkan hasil wawancara peneliti beberapa guru SD Negeri di kecamatan Rupert bahwa (1) Motivasi kerja yang ditunjukkan oleh guru-guru masih belum optimal, terbukti beberapa guru yang datang terlambat, pada jam pelajaran 1,2 dan jam pelajaran 6,7, 8 sering tidak ada guru mengajar, kadang-kadang diisi dengan pemberian tugas yang tidak dikoreksi, (2) Beberapa guru memiliki motivasi yang rendah akibat kurangnya pemberian penghargaan berupa finansial, sehingga banyak guru mencari tambahan penghasilan diluar sekolah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. (3) Dari data yang diperoleh dari observasi lapangan terdapat kesenjangan yang cukup besar secara finansial terkait penghasilan guru.

² Herimanto dan Winarno, *Ilmu Sosial & Budaya Dasar* (Bumi Aksara, 2021), 165.

³ Dr Ahmad Susanto M.Pd, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya* (Prenada Media, 2016), 218.

Dari hasil wawancara dengan pengawas SD Kabupaten Bengkalis diperoleh informasi bahwa (1) Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sebagai pimpinan, selama ini kurang mendapat perhatian serius dari kepala sekolah, dampak dari rendahnya frekuensi supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan tidak berkesinambungan adalah adanya guru yang melaksanakan proses pembelajaran secara kurang profesional, hal ini akan berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran di sekolah. (2) Pandangan guru terhadap supervisi cenderung negatif yang mengasumsikan bahwa supervisi merupakan model pengawasan terhadap guru dengan menekan kebebasan guru untuk menyampaikan pendapat. Dari pemaparan diatas maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, supervisi akademik kepala sekolah baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Rupert tahun pelajaran 2020/2021.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Rupert?
2. Bagaimana kontribusi supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Rupert?
3. Bagaimana kontribusi motivasi kerja dan supervisi akademik kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Rupert?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Rupert
2. Menganalisis kontribusi supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Rupert
3. Menganalisis kontribusi motivasi kerja, dan supervisi akademik secara bersama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Rupert

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian *ex post facto* yaitu setelah fakta, dengan pengambilan data secara survey. Penelitian *ex post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.⁴

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian tentang kontribusi motivasi kerja, dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD negeri kecamatan Rupal. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (*independen*) dan satu variabel terikat (*dependen*). Jenis data yang dipakai adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh berupa angka dari hasil angket. Data yang diperoleh dari angket selanjutnya akan diolah secara statistik menggunakan aplikasi SPSS. Dalam hal ini versi yang digunakan adalah menggunakan versi 24.

POPULASI DAN SAMPEL

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kecamatan Rupal dengan objek penelitian guru sekolah dasar negeri di kecamatan Rupal

Populasi Populasi dalam penelitian ini adalah Masyarakat di wilayah Kabupaten Bandung berjumlah 66 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non purposive* atau random sampling. Pada penelitian ini bahwa variabel independen atau X_1 adalah Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik X_2 dan variabel dependen atau Y adalah Kinerja Guru.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 66 guru.

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Skor yang didapatkan dari setiap hasil dibuat kriteria skor menjadi 5 yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Rentang skor ideal yang ada sesuai skala Likert berkisar antara 1 sampai 5 karena ada lima alternatif jawaban. Analisis data menggunakan bantuan Software

⁴ Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)* (Bandung: Alfabeta, 2008), 125.

SPSS Windows Versi 16.2⁵

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Guru

Menjelaskan bahwa Guru adalah orang dewasa, mereka secara sadar bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, dan membimbing siswa. Guru juga harus memiliki kemampuan merancang program pembelajaran dan mengelola semua aktivitas di kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya mencapai kedewasaan sesuai dengan tingkat sekolahnya. Hal ini dikuatkan. Guru adalah orang yang mempunyai tugas dalam mengupayakan kecerdasan sebuah bangsa dalam semua aspek, dengan melakukan optimalisasi potensi (multiple intelligence) yang dimiliki oleh siswa.

Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab 1 pasal 1 ayat 1 diungkapkan bahwa guru adalah pendidik profesional, tugas utamanya adalah pendidikan, pengajaran, bimbingan, instruktur, pelatihan, penilaian dan evaluasi siswa di pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, memberikan bimbingan, memberikan instruksi, membuat pelatihan, dan mengevaluasi pembelajaran siswa.

Berdasarkan definisi yang dibuat oleh para ahli tersebut maka dapat disintesis bahwa guru adalah pemberi pengetahuan, dan tugasnya adalah mengoptimalkan potensi siswa dalam proses pembelajaran, termasuk pengajaran, pendidikan, bimbingan, pengarahan, pelatihan, penilaian, dan mengevaluasi hasil belajar siswa untuk merumuskan tujuan pendidikan terbaik.⁶

Faktor-Faktor yang Berkontribusi terhadap Kinerja Guru

Jasmani dan Mustofa (2013) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi, yaitu kemampuan (ability), usaha yang dihasilkan (effort), dan dukungan (support). Selanjutnya Hasibuan dalam

⁵ Nasirudin Al Ahsani dan Nita Andriani, "Pengaruh Promosi Terhadap Loyalitas Konsumen Produk UMKM Tersertifikasi Halal (Study Kasus Mahasiswa UIN Achmad Siddiq Jember)," *Jurnal Al-Tatwir* 8, no. 1 (1 April 2021): 25, <https://doi.org/10.35719/altatwir.v8i1.32>.

⁶ Didi Pianda, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018), 5.

Jasmani dan Mustofa (2013) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya 1. sikap dan mental (motivasi, disiplin dan etika kerja) 2. tingkat pendidikan 3. keterampilan 4. manajemen leadership 5. gaji dan kesehatan (benefit and health) 6. tingkat pendapatan 7. fisik dan sosial 8. iklim dan budaya 9. sarana 10. teknologi dan informasi 11. kesempatan dalam berprestasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi diambil dari bahasa latin yaitu "*movere*" yang berarti dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi selalu berkuat pada pemenuhan kebutuhan seseorang atau kemauan seseorang dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian rangsangan yang mampu mempengaruhi seseorang untuk bergairah dalam bekerja, bekerja sama di dalam tim, efektif dan terintegrasi dengan segala hasil usahanya guna mencapai kepuasan. Motivasi lahir karena dorongan pada diri seseorang guna melakukan perubahan kearah yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi adalah keinginan untuk bertindak seseorang yang didasari oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.⁷

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berdasarkan pendapat Pardede (2019), yaitu: a) prinsip partisipasi. Untuk memotivasi kerja para pegawai, pegawai diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menetapkan arah dan tujuan yang akan dicapai, b) prinsip komunikasi. Pemimpin selalu berusaha mengkomunikasikan hal-hal yang berhubungan dengan target yang akan dicapai, dengan informasi yang jelas dan tepat, pegawai akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja, c) prinsip mengakui andil bawahan. Pemimpin yang mengakui kerja karyawan atau pegawai secara tidak langsung akan memberikan respon positif terhadap karyawan tersebut. Adanya pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah termotivasi kerjanya, d) prinsip pendelegasian wewenang. Pendelegasian wewenang dari pimpinan ke bawahan secara tidak langsung memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai tersebut bahwa pegawai tersebut memang layak untuk memimpin. Hal ini akan menimbulkan rasa percaya diri pegawai tersebut muncul dan yang bersangkutan menjadi termotivasi

⁷ Ahmadi M.M S. Pd I., *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya: Bintang Pustaka* (Bintang Pustaka Madani, 2021), 65.

untuk bekerja secara maksimal, e) prinsip memberi perhatian. Perhatian penuh seorang pemimpin kepada pegawainya tentu akan berdampak positif bagi pegawai tersebut dalam bekerja.

3. Supervisi Akademik

Supervisi berasal dari kata *supervision* yang artinya adalah pengawasan. Orang yang mengerjakan supervisi dinamakan supervisor. Supervisor adalah jabatan yang ideal diduduki seseorang yang memiliki keahlian di bidangnya. Selanjutnya Purwanto (2012) mengartikan supervisi adalah semua bantuan yang diberikan oleh pimpinan sekolah ditujukan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan guru dan personil sekolah lainnya. Dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Bentuk pendampingan adalah mendorong, membimbing, dan memberikan kesempatan tumbuh kembang guru dan keterampilan dalam proses pembelajaran, termasuk pemilihan alat dan Metode pembelajaran yang lebih baik, metode sistematis untuk mengevaluasi proses pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan Jasmani dan Mustofa (2013) Supervisi adalah layanan yang diberikan kepada guru sekolah untuk meningkatkan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum.

Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik

Supervisi akademik memiliki tujuan yang paling awal adalah membantu pendidik dalam peningkatan profesionalisme dan menghasilkan kualitas pembelajaran dalam kelas. Karwati dan Priansa (2013) menuturkan bahwa setidaknya ada tiga tujuan supervisi akademik diantaranya 1) Pengembangan Profesional; meliputi pemahaman kondisi kelas, pengembangan keterampilan pengajaran, penguasaan teknik dan proses belajar

Pengembangan Kualitas; meliputi monitoring kegiatan belajar dan mengajar di sekolah yang biasanya berupa kunjungan (*visiting*) kepala sekolah ke kelas saat guru sedang memberikan pengajaran, *personal conversation* dengan guru maupun peserta didik 3) Pertumbuhan motivasi; meliputi dorongan terhadap guru dalam penerapan kemampuannya dalam kegiatan belajar mengajar, mendorong guru agar mempunyai perhatian terhadap tugas dan tanggung jawab secara sungguh-sungguh.

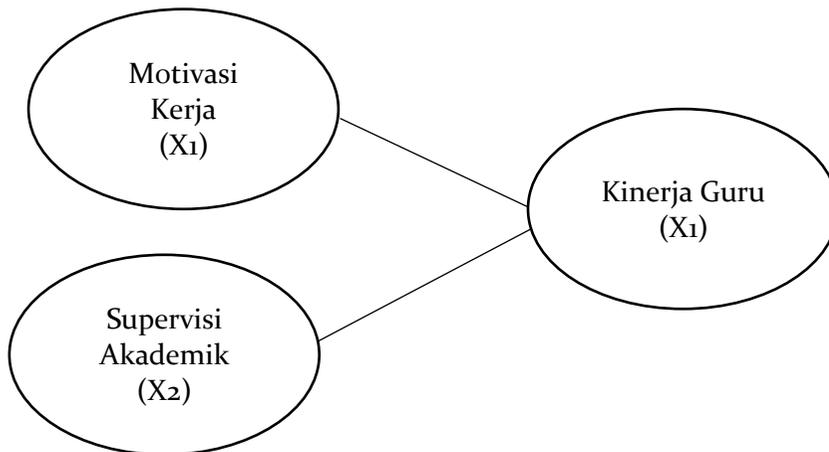
KAJIAN PUSTAKA

Beberapa penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian, sebagai berikut:

1. Ndapaloka, dkk (2016) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Supervisi Akademik melalui Motivasi Berprestasi sebagai Mediasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Ende. Dari hasil analisis diperoleh bahwa terdapat pengaruh langsung supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh langsung Supervisi Akademik terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh langsung supervisi akademik pengawas terhadap motivasi berprestasi, terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi, terdapat pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh tidak langsung supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi, terdapat pengaruh tidak langsung Supervisi Akademik terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi.
2. Hayati (2020) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Sungai Rotan 1; dan (3) komitmen organisasi dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan komitmen organisasi dan motivasi kerja.⁸
3. Zulfakar (2020) dalam penelitiannya tentang Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Dari hasil analisa diperoleh bahwa proses supervisi akademik dilaksanakan oleh kepala sekolah melalui beberapa tahapan yaitu 1) perencanaan kegiatan supervisi akademik; 2) pelaksanaan supervisi akademik; 3) melakukan umpan balik hasil supervisi akademik; dan 4) melakukan tindak lanjut hasil supervisi akademik. Hasil supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 16 Gelumbang.

⁸ Pater Rajagukguk, "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI," *Jurnal ECODEMICA* 4, no. 1 (15 April 2016): 156, <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.283>.

MODEL PENELITIAN



Gambar model penelitian

HIPOTESIS

Dari kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru.
3. Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja, dan supervisi akademik terhadap kinerja guru.

a. Uji Persyaratan

Analisis Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.⁹

b. Uji Normalitas

⁹ Febrinawati Yusup, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif," *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7, no. 1 (24 Juli 2018): 255, <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Windows Versi 16. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Kolmogorov- smirnov, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada dev. From linearity lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier. Dengan istilah lain, apabila harga F hitung lebih besar daripada F tabel maka arah regresi dinyatakan berarti, dan sebaliknya jika harga F hitung lebih kecil daripada F tabel maka arah regresi dinyatakan tidak berarti. Dapat juga dengan melihat besarnya nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansinya < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi yang dilakukan bersifat linier demikian pula sebaliknya.

d. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel preditor yaitu kontribusi motivasi kerja (X1) supervisi akademik kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan persamaan regresi,

$$\text{yaitu : } Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Dengan kriteria F hitung lebih besar daripada F tabel. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program

SPSS Windows Versi 16.¹⁰

2. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel prediktor terhadap satu variabel kriterium dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$\text{Tabel } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan software komputer program SPSS versi 16.

e. Uji Validitas, Realibilitas,

1. Uji validitas

Instrumen Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/ kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Sedangkan instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap dan variabel dengan teliti. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Validitas isi yaitu isi pernyataan dalam instrumen sudah sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Sedangkan validitas empiris yaitu peneliti mencoba instrumennya pada sasaran variabel.

2. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1) Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X2)

Dalam uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1) Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X2) dan tingkat hubungannya, penulis mengkorelasikan setiap butir pertanyaan dengan data jumlah nilai seluruh butir pertanyaan tiap variabelnya dengan menggunakan uji korelasi Product Moment Pearson, hasilnya adalah sebagai berikut:

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji Validitas Product Pearson Correlation, dalam uji validitas ini, dasar

¹⁰ Dian Kusuma Wardani M.Si, *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)* (LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 67.

pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka alat ukur tersebut dinyatakan valid
- b) Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Butir soal	R hitung	R tabel	ket
1	0,787	0,602	valid
2	0,793	0,602	valid
3	0,776	0,602	valid
4	0,800	0,602	valid
5	0,850	0,602	valid
6	0,745	0,602	valid

Butir soal	R hitung	R tabel	ket
7	0,793	0,602	valid
8	0,771	0,602	valid
9	0,860	0,602	valid
10	0,725	0,602	valid
11	0,862	0,602	valid

Dari hasil uji validitas di atas ternyata koefisien korelasi semua butir pertanyaan lebih dari r tabel yaitu 0,602, maka dengan demikian semua item pertanyaan tentang Supervisi Motivasi Kerja sudah valid.

Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X2)

Butir Soal	r hitung	r tabel	Ket.
1	0,899	0,707	valid
2	0,885	0,707	valid
3	0,901	0,707	valid
4	0,896	0,707	valid

Butir Soal	r hitung	r tabel	Ket.
5	0,908	0,707	valid
6	0,915	0,707	valid
7	0,922	0,707	valid
8	0,889	0,707	valid

Dari hasil uji validitas di atas ternyata koefisien korelasi semua butir pertanyaan lebih dari r tabel yaitu 0,707, maka dengan demikian semua item pertanyaan tentang Supervisi Motivasi Kerja sudah valid.

3. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji Validitas Product Pearson Correlation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka alat ukur tersebut dinyatakan valid
- b) Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak

valid.

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Butir Soal	r hitung	r tabel	Ket.	Butir Soal	r hitung	r tabel	Ket.
1	0,927	0,632	valid	6	0,957	0,632	valid
2	0,885	0,632	valid	7	0,963	0,632	valid
3	0,940	0,632	valid	8	0,954	0,632	valid
4	0,935	0,632	valid	9	0,943	0,632	valid
5	0,955	0,632	valid	10	0,936	0,632	valid

Dari hasil uji validitas di atas ternyata koefisien korelasi semua butir pertanyaan lebih dari r tabel yaitu 0,632, maka dengan demikian semua item pertanyaan tentang Supervisi Motivasi Kerja sudah valid.

4. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang reliabel menurut Sugiyono adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ganjil genap karena pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikutsertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 25.¹¹

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Alpha (α)	Keterangan
1	Motivasi Kerja Guru (X_1)	0,902	Reliabel
2	Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_2)	0,890	Reliabel
3	Kinerja guru (Y)	0,965	Reliabel

Dari tabel di atas diperoleh informasi bahwa ketiga variabel

¹¹ Yusup, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif," 33.

penelitian yang terdiri dari Motivasi Kerja Guru (X_1), Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_2), dan Kinerja guru (Y) memiliki nilai *Alpha Cronbach* masing-masing sebesar 0,902, 0,890, dan 0,965. Dengan demikian ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0.60. Berdasarkan keputusan uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian tersebut reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dengan uji Lilliefors dimaksudkan untuk menguji apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Dengan hipotesis sebagai berikut: H_0 : Data berdistribusi normal H_1 : Data tidak berdistribusi normal Kriteria pengujian: Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka H_0 diterima, yaitu data berdistribusi normal. Jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ maka H_0 ditolak, yaitu data tidak berdistribusi normal. Uji normalitas variabel Y dilakukan dengan cara pertama-tama dihitung nilai-nilai Z , tahap berikutnya menentukan nilai dari tabel Z , menentukan $F(z_i)$, menentukan $F(kum)$, menentukan $S(z_i)$, dan menentukan $|F(z_i) - S(z_i)|$. L_{hitung} diambil dari nilai $|F(z_i) - S(z_i)|$ tertinggi. Hasil perhitungan nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} . Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima, yaitu data berdistribusi normal dan hasil pengujian Normalitas sebai berikut.

Tabel 4.1. Pengujian Normalitas Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Supervisi Akademik (X_2), dan Kinerja Guru (Y)

No	Lilliefors Significance Correction (Kolmogorov-Smirnov)	Variabel		
		Pengaruh Motivasi Kerja	Supervisi Akademik	Kinerja Guru
1	Signifikan	0,200	0,200	0,200

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 0,200. Dan nilai sig ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Motivasi Kerja dan Supervisi akademik terhadap Kinerja Guru memiliki data yang berdistribusi normal, atau menerima H_0 .

Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji statistik untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Hasil Uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Pengujian Multikolinieritas Motivasi Kerja (X1) dan Supervisi Akademik (X2)

No	Variabel Penelitian	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	0,965	1,036
2	Supervisi Akademik	0,965	1,036

Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel di atas, terlihat bahwa besarnya nilai tolerance untuk variabel Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik sebesar 0,965 lebih besar dari 0,1 selanjutnya besarnya nilai VIF untuk kedua variabel 1,036 lebih kecil dari 10 atau $VIF < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa multikolinieritas diantara variabel-variabel bebasnya tidak terjadi.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing serta pengaruh secara keseluruhan variabel pengaruh Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut selanjutnya menggunakan analisis regresi linier, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda

Variabel Kinerja Guru (Y) Terhadap Motivasi Kerja (X1)

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) guru di SDN Kecamatan Rupert. Besar pengaruh yang ditimbulkan Guru sebesar 0,294 Hal ini berarti sebesar 29,4% variabel Motivasi Kerja dan sisanya adalah 70,6% variabel dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak

dapat di sebutkan dalam penelitian ini.

: $Y = 18,114 - 0,605X_1$ Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) $a = 18,114$ merupakan intersep (constant) menunjukkan besarnya nilai dari kinerja guru. Apabila Motivasi Kerja, adalah konstan, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,605 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,605 dengan catatan variabel Motivasi Kerja dianggap konstan

Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya jika persepsi terhadap Motivasi Kerja positif maka semakin semakin baik pula Kinerja Guru. Sebaliknya jika persepsi terhadap Motivasi Kerja yang negatif maka semakin semakin buruk pula Kinerja Guru.

Temuan ini selaras dengan penelitian Ndapaloka, dkk (2016) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Supervisi Akademik melalui Motivasi Berprestasi sebagai Mediasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Ende. Dari hasil analisis diperoleh bahwa terdapat pengaruh langsung supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh langsung Supervisi Akademik terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh langsung supervisi akademik pengawas terhadap motivasi berprestasi, terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi, terdapat pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh tidak langsung supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi, terdapat pengaruh tidak langsung Supervisi Akademik terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi.

Variabel Kinerja Guru (Y) Terhadap Supervisi Akademik (X2)

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) guru di SDN Kecamatan Rukat. Besar pengaruh yang ditimbulkan yaitu sebesar 0,272 Hal ini berarti sebesar 27,2% variabel Supervisi Akademik dan sisanya adalah 72,8% variabel dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dapat di sebutkan dalam penelitian ini.

: $Y = 20,304 - 0,567X_2$ Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) $a = 20,304$ merupakan intersep (constant) menunjukkan

besarnya nilai dari Kinerja Guru. Apabila Supervisi Akademik adalah konstan, maka Kinerja Guru akan naik sebesar 0,567 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Supervisi Akademik maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.567 dengan catatan variabel Supervisi Akademik dianggap konstan.

Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa Supervisi Akademik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya jika persepsi terhadap Supervisi Akademik positif maka semakin semakin baik pula Kinerja Guru. Sebaliknya jika persepsi terhadap Supervisi Akademik yang negatif maka semakin semakin buruk pula Kinerja Guru.

Penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Zulfakar (2020) dalam penelitiannya tentang Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Dari hasil analisa diperoleh bahwa proses supervisi akademik dilaksanakan oleh kepala sekolah melalui beberapa tahapan yaitu 1) perencanaan kegiatan supervisi akademik; 2) pelaksanaan supervisi akademik; 3) melakukan umpan balik hasil supervisi akademik; dan 4) melakukan tindak lanjut hasil supervisi akademik. Hasil supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 16 Gelumbang.

Variabel Kinerja Guru (Y) Terhadap Motivasi Kerja (X1) dan Supervisi Akademik (X2)

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Supervisi Akademik (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SDN Kecamatan Rupert. Besar pengaruh yang ditimbulkan yaitu sebesar sebesar 35,3% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat 64,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Pengaruh ini di gambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan beban kerja maka akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,353 satu satuan.

: $Y = 20,304 - 0,567X_2$ Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) a = 88,521 merupakan intersep (constant) menunjukkan besarnya nilai dari Kinerja Guru. Apabila Supervisi Akademik adalah konstan, maka Kinerja Guru akan naik sebesar 0,567 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Supervisi Akademik maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.567 dengan catatan variabel Supervisi Akademik dianggap konstan.

Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya jika persepsi terhadap Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik positif maka semakin baik pula Kinerja Guru. Sebaliknya jika persepsi terhadap Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik yang negatif maka semakin buruk pula Kinerja Guru.

Penelitian ini selaras dengan penelitian Ardana (2020) dalam penelitiannya tentang Kontribusi Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara sertifikasi guru, motivasi kerja, supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Marga. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara sertifikasi guru, motivasi kerja, supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di kecamatan Marga baik secara terpisah maupun secara simultan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Semakin tinggi Motivasi Kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula Kinerja yang dimiliki Guru.
2. Terdapat pengaruh yang Positif dan signifikan antara variabel Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Rupert. Semakin tinggi tingkat Kepemimpinan yang dimiliki Kepala Sekolah maka semakin tinggi tingkat Kinerja yang dimiliki Guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja di SDN Kecamatan Rupert. Semakin tinggi Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik yang dimiliki Kepala Sekolah maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja yang dimiliki Guru dengan asumsi Motivasi Kerja tetap.

DAFTAR PUSTAKA

Ahsani, Nasirudin Al, dan Nita Andriani. "Pengaruh Promosi Terhadap

- Loyalitas Konsumen Produk UMKM Tersertifikasi Halal (Study Kasus Mahasiswa UIN Achmad Siddiq Jember)." *Jurnal Al-Tatwir* 8, no. 1 (1 April 2021): 22–36. <https://doi.org/10.35719/altatwir.v8i1.32>.
- Hanum, Latifah. *Perencanaan Pembelajaran*. Syiah Kuala University Press, 2017.
- Herimanto, dan Winarno. *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. Bumi Aksara, 2021.
- M.M, Ahmadi, S. Pd I. *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya: Bintang Pustaka*. Bintang Pustaka Madani, 2021.
- M.Pd, Dr Ahmad Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Prenada Media, 2016.
- M.Si, Dian Kusuma Wardani. *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- Pianda, Didi. *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- Rajagukguk, Pater. "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI." *Jurnal ECODEMICA* 4, no. 1 (15 April 2016): 23–31. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.283>.
- Sugiyono. *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Yusup, Febrinawati. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif." *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7, no. 1 (24 Juli 2018). <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>.