

# Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ujungbatu

Finder Franciscus<sup>1</sup>, Caska<sup>2</sup>, Azhar<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Program Studi Pascasarjana Administrasi Pendidikan, Universitas Riau

e-mail: [finderfranciscus5890@gmail.com](mailto:finderfranciscus5890@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar se Kecamatan Ujungbatu. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Populasi dalam penelitian ini adalah 337 guru, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 158 guru dari 18 sekolah dasar negeri se Kecamatan Ujungbatu dengan teknik random sampling. Hasil penelitian diperoleh bahwa (1) terdapat pengaruh positif yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 22,025 + 0,673X_1$ , dengan kontribusi pengaruh sebesar 19%. (2) terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 22,063 + 0,629X_2$ , dengan kontribusi pengaruh sebesar 19%. (3) terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 14,832 + 0,793X_3$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 7,9%. 4) terdapat pengaruh yang positif signifikan supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 34,871 + 0,363X_1 + 0,381X_2 + 0,609X_3$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 27,8%.

**Kata kunci:** *Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

## Abstract

*This study aims to examine the effect of principal's academic supervision, job satisfaction, and work motivation on teacher performance at the Ujungbatu District Elementary School. This research method is quantitative by using a questionnaire as a data collection tool. The population in this study was 337 teachers, while the sample in this study was 158 teachers from 18 public elementary schools in Ujungbatu District using random sampling technique. The results showed that 1) there was a significant positive effect of principal supervision on teacher performance as indicated by the regression equation =  $22.025 + 0.673X_1$ , with a contribution of 19%. 2) there is a significant positive effect of job satisfaction on teacher performance with the regression equation =  $22.063 + 0.629X_2$ , with a contribution of 19%. 3) there is a significant positive effect of work motivation ( $X_3$ ) on teacher performance ( $Y$ ) as indicated by the regression equation =  $14.832 + 0.793X_3$  with a contribution of 7.9%. 4) there is a significant positive effect of the principal's academic supervision ( $X_1$ ), job satisfaction ( $X_2$ ), and work motivation ( $X_3$ ) together on teacher performance ( $Y$ ) as indicated by the regression equation =  $34.871 + 0.363X_1 + 0.381 X_2 + 0.609X_3$  with an influence contribution of 27.8%.*

**Keywords :** *Job Motivation, Job Satisfaction, Performance, Principal Academic Supervision*

## PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan keterampilan dan upaya yang dilakukan guru dalam mencapai pelaksanaan tugas pembelajaran sebaik mungkin meliputi usaha melakukan rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran hingga proses evaluasi hasil belajar (Depdiknas,

2008: 21). Menurut Sudjana (2010: 19) mendefinisikan kinerja guru sebagai kompetensi guru dalam menjalankan tugas mengajar. Guru harus memiliki empat kemampuan diantaranya merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan serta mengaktualisasikan proses pembelajaran, mengevaluasi/menilai kemajuan pembelajaran, menyediakan, mendesain hingga memahami bahan belajar. Indikator penilaian kinerja guru mengacu pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007, yaitu terdiri dari; (1) perencanaan proses pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, (3) penilaian hasil pembelajaran, (4) pengawasan hasil pembelajaran.

Kinerja guru yang baik dapat ditinjau dari komitmen dalam mengajar dan memenuhi kepentingan belajar, guru juga harus dapat menguasai secara baik bahan pembelajaran yang akan diberikan dan memperhatikan metode dan strategi dalam belajar, guru juga seyogyanya memprioritaskan tanggung jawab dalam mengevaluasi hasil belajar peserta yang diperoleh siswa melalui observasi kognitif, sikap ataupun keterampilan, guru juga diharapkan mampu berpikir sistematis mengenai rencana pembelajaran hingga segala hal yang telah didapatkan dari proses pembelajaran, dan guru juga seyogyanya terlibat dalam aktivitas masyarakat dan lingkungan profesinya (Mulyasa, 2016:11).

Kinerja guru yang rendah tercatat dalam pusat data statistik pendidikan dan kebudayaan yang diketahui bahwa kinerja guru dikdasmen termasuk kategori kurang dengan skor 76,43. Pulau Sumatera khususnya di Provinsi Riau merupakan urutan terendah nomor tiga dengan skor 73,34 dengan kategori kurang, sedangkan secara nasional Provinsi Riau berada pada urutan nomor tujuh terendah. Selain itu dari berbagai jenjang, pendidikan sekolah dasar (SD) menempati skor terendah yaitu 71,90 (Kemendikbud, 2016).

Fenomena kinerja guru sekolah dasar yang rendah di Provinsi Riau juga terlihat dari rendahnya nilai rata-rata uji kompetensi guru (UKG) yaitu 51,55 sedangkan rata-rata nasional adalah 53,02 dengan nilai rata-rata terendah pada jenjang guru sekolah dasar (SD) yaitu 49,4 (lmpriau.kemdikbud.go.id). Berdasarkan profil data neraca pendidikan daerah 2020 diketahui bahwa Kabupaten Rokan Hulu berada pada urutan terendah nomor dua yang memperoleh nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) yaitu dengan skor rata-rata 54,06 dan pada UKG SD dengan skor 52,31 (npd.kemdikbud.go.id, 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan dengan wawancara dan kuesioner singkat dengan mengajukan pertanyaan “ya” dan “tidak” yang dilakukan oleh penulis di sekolah dasar (SD) di Ujung Batu diketahui adanya fenomena kinerja guru yang dilihat dari indikator kinerja guru menurut Ermita & Afriansyah (2019:336) yaitu a) merencanakan proses pembelajaran, b) melaksanakan proses pembelajaran dan c) evaluasi hasil belajar d) pendampingan dan pelatihan siswa dan e) tugas tambahan. Idealnya, guru dapat melakukan perencanaan proses belajar dengan membuat RPP (rencana proses pembelajaran) secara tepat waktu, melaksanakan proses pembelajaran sesuai rencana yang telah disusun dan melakukan penilaian belajar secara menyeluruh baik dari sikap, nilai dan keterampilan proses.

Namun, kenyataannya di lapangan, dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan penulis terhadap 44 orang guru Sekolah Dasar yang dipilih secara acak dengan memilih dua orang dari 22 sekolah di Kecamatan Ujungbatu masih terdapat guru yang tidak mengumpulkan RPP tepat waktu, tidak menjalankan proses pembelajaran sesuai RPP yang telah dibuat dan tidak lengkap dalam memberikan penilaian proses belajar misalnya masih adanya guru yang hanya menilai secara kognitif saja tanpa memberikan penilaian keterampilan ataupun sikap dalam satu kompetensi pembelajaran, pada indikator pendampingan siswa guru masih terdapat yang tidak melakukan pendampingan dan pelatihan kepada siswa di luar mengajarkan materi pelajaran. Berdasarkan studi pendahuluan diketahui bahwa kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Ujungbatu yang dilihat dari melakukan perencanaan proses belajar dengan membuat RPP (rencana proses pembelajaran), melaksanakan proses pembelajaran sesuai rencana yang disusun, dan melakukan penilaian belajar secara menyeluruh baik dari sikap, nilai dan keterampilan proses yang dilakukan guru diketahui bahwa hampir pada setiap aspek masih ada guru yang tidak konsisten melaksanakan agenda tugas tersebut selama dua semester terakhir. Berdasarkan wawancara dengan guru juga diperoleh informasi bahwa kendala yang umumnya dijumpai guru dalam pengumpulan RPP

yang tepat waktu adalah mulai dari permasalahan teknis seperti kurang memahami cara menulis RPP di komputer, hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam merencanakan program pembelajaran yang seharusnya menjadi indikator kinerja guru. Permasalahan lainnya yang dilihat dari pendampingan yang dilakukan oleh guru kepada siswa di luar dari memberikan materi pelajaran di kelas juga terlihat yaitu adanya guru yang mengakui bahwa masih belum memiliki agenda khusus dalam pendampingan kepada siswa.

Kinerja guru sekolah dasar yang rendah dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya faktor internal yang berasal dari dalam diri guru dan faktor eksternal yang berasal dari luar. Faktor dari dalam diri guru diantaranya motivasi guru, kemampuan mengajar (Yuliani, 2017), dan kepuasan kerja (Pujiyanti & Handayani, 2016). Sedangkan faktor eksternal diantaranya supervisi akademik kepala sekolah (Yuliani, 2017), sarana dan prasarana dan finansial (Hasbi & Yusman, 2016). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terjadi ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya pada variabel supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi guru.

Penelitian Syahrul (2016) dan Rismawan (2015) menemukan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru namun pada penelitian Sule (2013) dan Asmarazisa (2018) ditemukan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Sujatiningtyas (2020) menemukan bahwa faktor supervisi akademik kepala sekolah merupakan faktor paling dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya pada variabel supervisi akademik kepala sekolah sehingga diperlukan pengujian kembali dalam penelitian ini. Selain itu, supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah penting diteliti dikarenakan dari hasil studi pendahuluan ditemukan fenomena bahwa adanya pengakuan guru yang mengatakan ketepatan waktu pengumpulan RPP dipengaruhi oleh agenda supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, apabila kepala sekolah mengkomunikasikan akan menyelenggarakan supervisi pada bulan tertentu maka guru cenderung tidak terlambat dalam menyiapkan RPP, namun sebaliknya agenda supervisi akademik kepala sekolah yang kurang jelas akan menyebabkan adanya guru yang memiliki persepsi bahwa RPP tidak wajib dikumpulkan tepat waktu.

Kepuasan kerja guru juga memiliki kesenjangan hasil penelitian dari beberapa literatur terdahulu. Berdasarkan hasil Sari (2013), Werang (2014), Ahmadiansah (2016), Rozi, Prihatin & Suminar (2016), Werang & Agung (2017) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, namun pada penelitian Renyut, Modding, Bima & Sukmawati (2017) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara teoritis, Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kesenjangan hasil penelitian dengan teori juga menyebabkan penulis tertarik menguji kembali variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini.

Selain variabel kepuasan kerja, faktor internal lain seperti motivasi kerja juga mengalami kesenjangan hasil penelitian terdahulu. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rismawan (2015), Ahmadiansah (2016), Asmarazisa (2018), dan Harefa (2019) motivasi kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Secara teoritis, Hikmat (2009: 274) menjelaskan bahwa motivasi kerja akan mendorong hati seseorang secara sadar agar melakukan upaya, tindakan dan bersikap. Sehingga dapat diketahui bahwa adanya kesenjangan antara hasil penelitian terdahulu dengan teori mengenai pengaruh motivasi dengan kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh supervise akademik kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se Kecamatan Ujungbatu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di SD Negeri Kecamatan Ujungbatu. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan teknik korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru sekolah dasar negeri di kecamatan Ujungbatu sebanyak 286 orang guru. Penarikan sampel menggunakan tabel *isaac & michael* dengan tingkat *error* 5%, sehingga diperoleh sampel 158. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling*.

Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang menyajikan pertanyaan tertutup dan terbuka. Data yang diperoleh dari kuesioner adalah supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja, motivasi kerja dan Kinerja guru. Sebelum proses pengumpulan data, uji coba dilakukan dengan 30 orang guru di sekolah dasar yang bukan sampel, dan diperoleh instrument yang telah valid dan reliabel. Nilai *Alpha Cronbach* masing-masing pada variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $\alpha=0,886$ ), kepuasan kerja ( $\alpha=0,843$ ), motivasi kerja ( $\alpha=0,935$ ) dan kinerja guru ( $\alpha=0,835$ ). Analisis data menggunakan statistik deskriptif, dan inferensial yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear diperoleh koefisien regresi  $Y = -34,871 + 0,363 X_1 + 0,381 X_2 + 0,609 X_3$  yang dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Pengujian Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-34.871	17.720		-1.968	.051
	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	.363	.138	.235	2.637	.009
	Kepuasan Kerja	.381	.128	.264	2.986	.003
	Motivasi Kerja	.609	.196	.216	3.109	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Nilai dari konstanta pada hasil uji regresi menunjukkan nilai  $-34,871$  apabila nilai konstantanya negatif bisa diabaikan selama model regresi sudah memenuhi asumsi (hasil uji asumsi klasik). Maka nilai konstanta diatas tidak perlu diinterpretasikan.
- Koefisien regresi supervise akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) menunjukkan nilai sebesar  $0,363$  ini berarti setiap peningkatan motivasi guru akan berbanding lurus terhadap peningkatan kinerja guru sebesar  $0,363$  dengan asumsi variabel lain tetap
- Koefisien regresi motivasi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) menunjukkan nilai sebesar  $0,609$  ini berarti setiap peningkatan motivasi guru akan berbanding lurus terhadap peningkatan kinerja guru sebesar  $0,609$  dengan asumsi variabel lain tetap.

### Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Ujungbatu

Dari hasil penelitian ini diperoleh pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SD Negeri di Kecamatan Ujungbatu, dan besar pengaruhnya 19% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat sebesar 81% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Pengaruh ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) yang akan diikuti peningkatan terhadap kinerja guru sebesar  $0,363$  satu satuan.

Hasil penelitian ini konsisten dnegan penelitian Hasibuan (2016), Badrudin (2012), Andari (2015), Sudarmi (2016) dan Kartini et al (2020) menunjukkan bahwa supervisi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan kegiatan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah telah mampu mengarahkan perencanaan,

pelaksanaan, penggunaan metode hingga prosedur yang akan dilakukan guru di kelas. Sejalan dengan teori *supervision a social process* yang disampaikan oleh Burton dalam (Purwanto, 2017: 76) menyatakan bahwa supervisi akademik yang baik akan membantu memberi pengarahan pada dasar pendidikan dan pengembangan proses.

Temuan ini didukung oleh nilai mean supervisi akademik kepala sekolah berdasarkan masing-masing indikator yang berada pada tafsiran sangat tinggi ( $mean=4,32$ ), artinya supervisi akademik kepala sekolah di SD Negeri di Kecamatan Ujungbatu sudah sangat tinggi. Sesuai dengan pendapat Rahabav (2016) setiap guru membutuhkan kesejahteraan yang tidak hanya berupa materi yang berwujud namun juga terkait akan pekerjaan itu sendiri. Dukungan dari kepala sekolah sebagai supervisi akademik dapat mendorong lahirnya kesejahteraan psikologis guru, karena guru akan merasa diperhatikan sehingga akan memicu peningkatan kapabilitas dan kinerja profesinya di lingkungan kerjanya. Sehingga semakin baik supervisi akademik yang diberikan oleh kepala sekolah akan semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan. Namun sebaliknya apabila supervisi akademik yang diberikan kurang oleh kepala sekolah maka dapat menyebabkan kinerja guru yang dihasilkan juga kurang. Selanjutnya, Ridwan & Sopandi (2018) jika kepala sekolah menjalankan fungsinya secara profesional, kinerja guru juga terjaga dengan baik, dan diberikan kompensasi yang sesuai, maka akan berdampak signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Ujungbatu**

Sebagaimana hasil penelitian ini didapatkan pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SD Negeri di Kecamatan Ujungbatu, dan besar pengaruhnya 19% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat sebesar 81% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) diikuti dengan peningkatan kinerja kerja (Y) sebesar 0,793 satu satuan.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Danarno (2010) dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian yang dilakukan Mesiono (2019) yang berjudul "*the influence of job satisfaction on the performance of Madrasah Aliyah (Islamic Senior High School) Teacher*" menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 17,1%. Kaldenberg dan Regrut dalam Wula (2020) yang berpendapat bahwa guru yang puas cenderung lebih produktif, kreatif dan berkomitmen pada profesi guru.

Menurut Mesiono (2019) komponen kepuasan kerja yang menjadi penggerak dalam kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan karir, dan pekerjaan itu sendiri. Selain itu menurut Wula et al (2020) Kepuasan kerja guru dapat menimbulkan rasa keterlibatan dan tanggung jawab terhadap efektivitas sekolah dan keberhasilan siswa.

Temuan ini didukung oleh nilai *mean* kepuasan kerja guru berdasarkan masing-masing indikator yang berada pada tafsiran tinggi ( $mean=3,81$ ), artinya kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Ujungbatu sudah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh penting dalam peningkatan kinerja guru. Menurut Anoraga (2009) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan keadaan lingkungan kerjanya. Guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat mengaktualisasikan diri dengan baik sehingga mampu mencapai kematangan psikologis, dan berimplikasi pada perilaku positif selama bekerja misalnya datang tepat waktu, penuh inisiatif, dan meningkatkan kinerja lebih baik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Ujungbatu**

Sebagaimana hasil penelitian ini didapatkan pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SD Negeri di Kecamatan Ujungbatu, dan besar pengaruhnya 7,9% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat sebesar 90,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) diikuti dengan peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 0,793 satu satuan.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Nawangsih & Linayaniningsih (2015) dan penelitian Fredianto (2016) dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang dapat dilakukannya, karena dia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya.

Temuan ini didukung oleh nilai *mean* motivasi kerja guru berdasarkan masing-masing indikator yang berada pada tafsiran tinggi (*mean*=4,13), artinya motivasi kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Ujungbatu sudah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh penting dalam peningkatan kinerja guru. Menurut Mc Clelland (Mangkunegara, 2011: 68) diketahui bahwa seorang yang bekerja memiliki energi potensi yang dapat dicurahkan dalam bentuk dorongan dalam memenuhi kebutuhan, harapan keberhasilan, dan kebutuhan akan prestasi. Sehingga melalui dorongan akan kebutuhan berprestasi ini guru akan memiliki proses bekerja yang lebih optimal dalam mencapai target-target kerja yang telah ditetapkan. Hal inilah yang mendasari bahwa guru yang memiliki prestasi tinggi akan memiliki kinerja yang baik pula.

### **Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ujungbatu**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja guru ( $Y$ ) di SD Negeri di Kecamatan Ujungbatu, dan besar pengaruhnya 27,8% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat sebesar 48,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini. Pengaruh ini digambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan pada supervisi akademik kepala sekolah, Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) akan menyebabkan adanya kenaikan sebesar 0,363 satuan pada supervisi akademik kepala sekolah, 0,381 pada kepuasan kerja dan 0,609 pada motivasi kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Elminiarti (2017) yang menemukan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi guru secara simultan mempengaruhi kinerja guru SD sebesar 56%. Hal ini dikarenakan dengan adanya peran dari kepala sekolah dalam membimbing, mengarahkan, serta membimbing dalam memperbaiki situasi belajar akan menghasilkan kualitas pembelajaran. Selain itu secara intrinsik motivasi yang ada dalam diri guru itu sendiri juga akan meningkatkan gairah guru dalam menghasilkan potensi terbaiknya. Selain itu, menurut Handoko (2001:194), kepuasan kerja diperlukan untuk mempertahankan guru agar dapat menanggapi lingkungan yang dapat memotivasi dalam bekerja. Disamping itu, guru dengan kepuasan kerja tinggi memiliki peluang besar untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan *mean* dari masing-masing variabel supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi juga sejalan dengan kinerja guru. Sehingga, guru yang secara eksternal juga telah mendapatkan bimbingan dan arahan yang baik dari supervisi akademik kepala sekolah, ditambah dengan rasa puas guru dalam bekerja dan melahirkan semangat/motivasi guru dalam memunculkan gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan terkait pekerjaannya.

### **SIMPULAN**

Simpulan dalam penelitian ini diperoleh bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif signifikan supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 22,025 + 0,673X_1$ , dengan kontribusi pengaruh sebesar 19% dalam menguatkan kinerja seorang guru yang ditentukan oleh supervisi akademik kepala sekolah. Semakin tinggi supervisi akademik kepala sekolah maka semakin meningkatkan kinerja guru. (2) Terdapat pengaruh yang positif signifikan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 22,063 + 0,629X_2$ , dengan kontribusi pengaruh sebesar 19% dalam menguatkan kinerja seorang guru yang ditentukan oleh kepuasan kerja.

Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkatkan kinerja guru. (3) Terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 14,832 + 0,793X_3$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 7,9% dalam menguatkan kinerja seorang guru yang ditentukan oleh motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkatkan kinerja guru. (4) Terdapat pengaruh yang positif signifikan supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 34,871 + 0,363X_1 + 0,381X_2 + 0,609X_3$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 27,8% dalam menguatkan kinerja seorang guru yang ditentukan oleh supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Semakin tinggi supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi maka semakin meningkatkan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Injct: Interdisciplinary Journal of Communication*. 1(2), Desember: 223-236
- Andari, S. (2015). Kontribusi Manajemen Supervisi akademik kepala sekolah, Motivasi Kerja Guru, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 8 (2).
- Anissyahmai. (2016). *Supervisi Akademik Kepala Sekolah*. Manajer Pendidikan. 10(3), 314-321
- Arifin, H.M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45
- Asmarazisa, D. (2018). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK N 2 Batam. *Jurnal Bening: Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*. 5(1), ISSN: 2252-52672
- Danim, S. dan Suparno. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dini, A. (2019). *Supervisi Kepala Madrasah : Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah*. Jakarta Selatan: Kreasi Cendikia Pustaka.
- Elminiarti, D. (2017). Pengaruh supervise kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Kabupaten Kaur. *An-Nizom: Jurnal Penelillian Manajemen Pendidikan Islam*. 2 (1), 39-48
- Gewasari, M., & Manullang, B. (2017). The Determinant Factors That Effect Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 7(1), 12-21.
- Harefa, D. (2019). Peningkatan prestasi rasa percaya diri dan motivasi terhadap kinerja guru IPA. *Jurnal Binawakya*. 13 (1), Mei., 1773-1786
- Hasbi, M & Yusman. (2016). Kinerja guru aqidah akhlak, SKI, Al-Qur'an hadits, fiqh di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlas Keban II Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Muba. *Jurnal of Islamic Education Management*. 2 (2), 67-85.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, P. (2016). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Area, *Jurnal Tabularasa Pps Unimed*. 13 (2), 2016.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, Happy. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*. 20 (1), 156-164
- Kemendikbud. (2016). *Sumber daya manusia pendidikan dasar dan menengah. Pusat data dan statistik pendidikan dan kebudayaan tahun 2016*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

- Kunandar. (2013). *Guru professional implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- LPMP Riau. (2016). Rataan nilai uji kompetensi guru Provinsi Riau. Dikutip dari <https://lpmpriau.kemdikbud.go.id/rataan-nilai-uji-kompetensi-guru-tahun-2015-propinsi-riau-3/>
- Manu, O., Torku, Parn, Add & Edwards. (2017). An Empirical Assessment Of Innovation Practices Of Quantity Surveying Firms In Ghana. *Journal of Construction Project Management and Innovation*. 7 (1). 1843-1858
- McGregor, D. (2015). Theory x and theory y. *Journal CMI*. 1(1), 1-5
- Mesiono. (2019). The Influence of Job Satisfaction on the Performance of Madrasah Aliyah (Islamic Senior High School) Teachers. *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*. 4 (1): 107-116
- Mukhtar, Ali, H. & Rusmini. (2017). *Kepuasan Kerja Guru*. PUSAKA (Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan): Jambi.
- Mulyana, N. (2019). *Pengembangan Kemampuan Supervisi Akademik bagi Kepala Sekolah*. Tasikmalaya: Edu Publisher.
- Mulyasa, E. (2016). *Standar kompetensi guru dan sertifikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- NPD Kemendikbud. (2020). Neraca Pendidikan Daerah diakses dalam <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg>
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *e-jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500-532
- Parmin. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(1), 21-42.
- Pujiyanti & Handayani, S.B. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah dan pemberdayaan guru sebagai variabel moderasi pada SD Negeri UPTD Dikpora Kecamatan Sayung Demak. *Jurnal Pedagogi*. 3 (2).
- Purwanto, N. (2017). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Rahabav, P. (2016). The Effectiveness of Academic Supervision for Teachers. *Journal of Education and Practice*. 7 (9), 47-55
- Renyut, B.C., Modding, H.B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 19 (11), 18-29.
- Ridwan, T., & Sopandi, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Pertiwi (Effects of Principal Leadership, Teacher Competence and Teacher Compensation on Teacher Performance in Pertiwi Middle School). *Jurnal TEDC*. 12(3), 278-286.
- Rismawan, E. (2015). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. XXII (1), 114-132
- Rozi, M.F., Prihatin, T., & Suminar. (2016). Faktor determinan kinerja guru SMA. *Educational Management*. 5 (2), 138-147
- Saidah. (2018). Supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru dalam kinerja mengajar guru. (*JAP*) *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 25 (2), 373-382.
- Sari, F.M. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DIE: Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. 9 (2), 137-153.
- Soetjipto dan Kosasi, Rafliis. (2004). *Profesi Keguruan*. Jakarta : PT Asdi Mahasatya
- Srinalia. (2015). Faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja guru dan korelasinya terhadap pembinaan siswa: Studi kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*. 15 (2), 193-207

- Sudarmi, S. 2016, Effect Of Supervision Of Supervisory, Work Motivation And Job Satisfaction On Elementary School Teacher Performance At Sumber Agung First Group. *JPSD : Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*. 2 (1), 2016.
- Sujatiningtyas, E. (2020). Supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 12(1), 8-13.
- Sule, M. (2013). The influence of the principal's supervisory demonstration strategy on teachers' job performance in Nigeria Secondary Schools. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. 11 (1), 39-44.
- Suparjo. (2018). *Hubungan supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pendidikan Agama Islam SMP Se kabupaten Banyumas*. Tesis. IAIN Purwokerto.
- Syahrul. (2016). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan hasil penilaian kinerja guru terhadap kinerja guru pendidikan agama islam di sekolah menengah pertama negeri kota Bengkulu. *Jurnal al-Batsu*, 1 (2), 279
- Victor, A.A (2017). Analysis of Principals' Managerial Competencies For Effective Management Of School Resources In Secondary Schools In Anambra State, Nigeria. *Ijsshe-international Journal of Social Sciences, Humanities and Education*. 1 (4), 1-10
- Wirawan, N. (2016). *Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi dan Bisnis (Statistika Deskriptif)*. Denpasar: Keraras Emas.
- Werang, B.R. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN di Kota Merauke. *Cakrawala Pendidikan*, Februari 2014, Th. XXXIII (1), 128-137
- Werang, B.R., & Agung, A.A.G. (2017). Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A Study from Merauke District, Papua. *International Journal of Development and Sustainability*. 6 (8), 700-711
- Wula, P., et al. (2020). Job Satisfaction and Performance of Elementary School Teachers in Southern Papua, Indonesia. *Universal Journal of Educational Research*. 8 (7). 2907-2913.
- Yuliani, T. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Balikpapan. *Prosiding: Seminar Nasional Pendidikan Akuntansi dan Keuangan "Pengembangan pendidikan akuntansi dan keuangan yang berkelanjutan"*.