

Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Rupert

Nurhidayanti¹, Isjoni², David Chairilisyah³
^{1,2,3}Universitas Riau

Email: nurhida.yanti7737@grad.unri.ac.id¹, isjoni@yahoo.com², davigch@gmail.com³

Abstrak

Kinerja guru sangat berkaitan dengan motivasi kerja dan supervisi akademik. Berdasarkan hasil wawancara peneliti beberapa guru SD Negeri di kecamatan Rupert bahwa 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. 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. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah semua guru yang sudah PNS di SDN 1,2,3,4,5 Kecamatan Rupert yang berjumlah sebanyak 66 orang. Metode sampel dengan sampel jenuh. 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 sering Supervisi Akademik dilakukan 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 Guru di SDN Kecamatan Rupert. Semakin tinggi Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik yang dilakukan Kepala Sekolah maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja yang dimiliki Guru dengan asumsi Motivasi Kerja tetap.

Keyword: Motivasi Kerja Guru, Supervisi Akademik, Kinerja Guru

Abstract

Teacher performance is closely related to motivation and academic supervision. Based on the results of interviews with several state elementary school teachers in sub-district Rupert that the motivation shown by the teachers is still not optimal, it is proven that some teachers who come late, at class 1,2 and lesson hours 6,7, 8 there are often no teachers teaching . Supervision carried out by the principal as a leader, so far has received less serious attention from the principal, the impact of the low frequency of supervision carried out by the principal and is not sustainable is the presence of teachers who carry out the learning process in a less professional manner, this will have an impact on the low quality of learning in the school. school. The method used in this research is quantitative. The population of this study were all teachers who were civil servants at SDN 1,2,3,4,5 Rupert District, totaling 66 people. Sample method with saturated sample. Based on the results of the research that has been done, the following conclusions can be drawn: 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 effect between the variables of Academic Supervision on Teacher Performance at SDN Rupert District. The more often the Academic Supervision is carried out by the Principal, 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 Teacher Performance at SDN Rupert District. The

higher the work motivation and academic supervision carried out by the principal, the higher the level of performance possessed by teachers assuming permanent work motivation.

Keyword: *Motivation, Academic Supervision, Teacher's Performance*

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 (Martinisdkk, 2010). Aspek interen guru yang pengaruhi kemampuan guru adalah motivasi kerja. Mulyapradana (2017) 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 pengaruhi hasil kinerjanya dengan cara positif ataupun dengan cara minus, perihal ini 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.

Faktor eksternal 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 (Yudana, 2011).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti ke 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.

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 pada penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Rupert? 2) Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Rupert? 3) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan supervisi akademik kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Rupert?

Dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk: 1) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Rupert, 2) Menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Rupert, 3) Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan supervisi akademik kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Rupert.

Kinerja Guru

Uno (2014) 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 oleh Priansa (2014) Guru adalah orang yang mempunyai tugas dalam mengupayakan kecerdasan sebuah bangsa dalam semua aspek, dengan melakukan optimalisasi potensi (*multipleintelligence*) 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. Pengertian ini dipertegas kembali oleh Barnawi dan Arifin (2014) 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.

Faktor-Faktor yang Berpengaruh 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 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.

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. Senada dengan hal tersebut Uno (2017) mengemukakan bahwa motivasi lahir karena dorongan pada diri seseorang guna melakukan perubahan kearah yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini juga diperkuat oleh Malthis dan Jackson (dalam Taufiqurrahman, 2014) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak seseorang yang didasari oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

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

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, 2) 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.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian *expost facto* yaitu setelah fakta, dengan pengambilan data secara *survey*. Menurut Sugiyono dalam Riduwan (2013) penelitian *expost 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.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD negeri kecamatan Rupert. Pada penelitian ini terdapat dua 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 23.

Populasi merupakan sekumpulan individu atau objek yang ingin diteliti. Hal ini sesuai dengan (Sugiyono, 2019) yang menyatakan bahwa populasi merupakan kumpulan objek

atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diteliti untuk selanjutnya ditarik kesimpulan.

Populasi dari penelitian ini adalah semua guru yang sudah PNS di SDN 1,2,3,4,5 Kecamatan RUPAT yang berjumlah sebanyak 66 orang. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Populasi dan sampel

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN 1 RUPAT	16
2	SDN 2 RUPAT	13
3	SDN 3 RUPAT	13
4	SDN 4 RUPAT	13
5	SDN 5 RUPAT	11
		66

Sumber: Data Olahan Peneliti

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) 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.

Uji Persyaratan

Analisis uji persyaratan 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.

a. Uji Normalitas

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 aplikasi SPSS Windows Versi 23. 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.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada *dev. Fromlinearity* 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.

c. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor yaitu motivasi kerj gurua (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 aplikasi SPSS Windows versi 23.

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 :

Tabel $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan aplikasi SPSS Windows versi 23.

d. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid 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 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 yang sesuai dengan sasaran penelitian.

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*. Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. 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 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Bu tir So al	r hitun g	r tabel	Keterangan
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
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 Motivasi Kerja sudah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X2)

Bu tir So al	r hitun g	r tabel	Keterangan
1	0,899	0,707	valid
2	0,885	0,707	valid
3	0,901	0,707	valid
4	0,896	0,707	valid
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 Akademik Kepala Sekolah 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:

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

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Bu tir So al	r hitun g	r tabel	Keterangan
1	0,927	0,632	valid
2	0,885	0,632	valid
3	0,940	0,632	valid
4	0,935	0,632	valid
5	0,955	0,632	valid
6	0,957	0,632	valid
7	0,963	0,632	valid
8	0,954	0,632	valid
9	0,943	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 Kinerja Guru 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 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 aplikasi SPSS Windows versi 23.

Tabel 5. 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 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 $|F(z_i) - S(z_i)|$. Lhitung diambil dari nilai $|F(z_i) - S(z_i)|$ tertinggi. Hasil perhitungan nilai Lhitung lebih kecil dari L_{tabel} . Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima, yaitu data berdistribusi normal dan hasil pengujian normalitas sebagai berikut.

Tabel 6. Pengujian Normalitas Motivasi Kerja (X1), Supervisi Akademik (X2), dan Kinerja Guru (Y)

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru sebesar 0,200. Dan nilai sig ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel 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 7. 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 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 Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) di SDN Kecamatan Rupert. Besar pengaruh yang ditimbulkan 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 disebutkan 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 baik pula Kinerja Guru. Sebaliknya jika persepsi terhadap Motivasi Kerja negatif maka 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 Supervisi Akademik (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Supervisi Akademik (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SDN Kecamatan Rupert. 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 disebutkan 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 baik pula Kinerja Guru. Sebaliknya jika persepsi terhadap Supervisi Akademik yang negatif maka 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 Motivasi Kerja (X1) dan Supervisi Akademik (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SDN Kecamatan Rupert. Besar pengaruh yang ditimbulkan yaitu sebesar 41,9% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat 58,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian

dari penelitian ini. Pengaruh ini di gambarkan oleh setiap kenaikan satu satuan maka akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,457 satu satuan.

: $Y = 13,298 - 0,457X_1 + 0,411X_2$ Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :
1) $a = 13,298$ merupakan intersep (*constant*) menunjukkan besarnya nilai dari Kinerja Guru. Apabila Motivasi kerja naik sebesar 0,457 dan Supervisi Akademik adalah konstan, maka Kinerja Guru akan naik sebesar 0,411 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Supervisi Akademik maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.411 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.

SIMPULAN

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 sering supervisi yang dilakukan oleh 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 Guru di SDN Kecamatan Rupert. Semakin tinggi Motivasi Kerja dan semakin sering Supervisi Akademik yang dilakukan Kepala Sekolah maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja yang dimiliki Guru dengan asumsi Motivasi Kerja tetap. Dengan catatan bahwa variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar sebanyak 2,2% dari pada variabel Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Guru di SDN Kecamatan Rupert guru harus memiliki dan membuktikan kemampuan yang maksimal sepanjang proses belajar mengajar dengan menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu wawasan dan juga teknologi.
2. Kepala Sekolah diharapkan mampu mengkoordinasikan semua usaha sekolah, melengkapi supervisi sekolah, memperluas pengalaman kepala sekolah dalam melakukan pembinaan dan pengawasan, menstimulasi usaha-usaha yang kreatif dari berbagai pihak, memberikan fasilitas dan penilaian secara terus menerus, menganalisa situasi belajar dan mengajar di lingkungan sekolah, memberikan pengetahuan dan skill kepada guru dan pegawai di sekolah, dan mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru.
3. Guru di SDN Kecamatan Rupert dapat guru akan berusaha keras untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan sebagai salah satu ciri dari kinerja guru yang profesional dalam proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang akan bermuara pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

4. Penelitian ini hanya memberikan informasi mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru, Pada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Kinerja Guru tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M., Arief, S., & Sukirno, S. (2017). Profesionalisme Guru Akuntansi Pasca Sertifikasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 106-120.
- Astiti, P., Wayan, N., Wilian, S., & Sridana, N. (2017). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SLTA di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 4(1), 40-48.
- Bodroastuti, T., & Setiawan, T. T. (2017, July). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. In *Proceedings* (Vol. 1, No. 1).
- Daryanto, Tutik Rachmawati, 2015. *Supervisi Pembelajaran*, Yogyakarta, Gava. Media..
- Fitria, Hasnah Faizah, and Azhar, 2017. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu*, Jurnal Manajemen Pendidikan 5(1), 58–64.
- Hamzah B. Uno, 2017. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru*.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25-33.
- Kurniadin, Didin, and Imam Machali, 2016. *Manajemen Pendidikan (Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan)*, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta.
- Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada.
- Malayu Hasibuan, 2016. *Organisasi Dan Motivasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Pardede, A. N. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung* (Doctoraldissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Purwanto, E. A. (2012). *Implementasi kebijakan publik konsep dan aplikasinya di indonesia* (No. 1).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Shoimin, A. (2013). *ExcellentTeacher Meningkatkan Profesionalisme Guru Pasca Sertifikasi. Semarang: Dahara Prize. Silver.*
- Siagian, S. (2012). Pengaruh Strategi Pembelajaran Dan Gaya Belajar Terhadap Hasil Belajar IPA. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 5(01), 193-208.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Taufiqurrahman, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan*, Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau 1(2): 1–10.
- Wafiroh, Hikmatul, 2017. *Motivasi Guru Dalam Melaksanakan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Kepada Siswa Di Sma Negeri 3 Tapung Kabupaten Kampar*, Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik 4(2), 1–13.
- Yudana, M. (2011). *Supervisi Pendidikan*.