

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU TK KECAMATAN TAMPAN KOTA PEKANBARU

Anita Fitri¹⁾

Auzar²⁾

Dudung Burhanuddin³⁾

¹⁾ Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru

²⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

Email: anitafitri1279@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe the effect of principal academic supervision and work motivation on the performance of Kindergarten teachers in Tampan District. This type of research is a quantitative descriptive study and a survey method with correlational research techniques. The data collection techniques used were observation and questionnaires / questionnaires with 109 respondents from 150 kindergarten teachers who were randomly selected as samples using the Slovin formula. The research method was carried out in which the respondents responded to the questionnaire in the form of a Likert scale consisting of five answer choices, namely strongly agree, agree, doubt, disagree, and strongly disagree. The data analysis used was descriptive and inferential statistics. Based on the data analysis, it is known that, there is an effect of school principal's academic supervision and work motivation on the performance of Kindergarten teachers in Tampan District, either partially or collectively. This research is expected to be useful for improving the performance of Kindergarten teachers in Tampan District, Pekanbaru City in carrying out their duties and obligations.

Keywords: *Academic Supervision; Work Motivation; Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru TK Kecamatan Tampan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan metode Survey dengan teknik korelasional (*correlational resarch*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisisioner/angket dengan 109 responden dari 150 guru TK yang dipilih secara acak sebagai sampel menggunakan rumus *Slovin*. Metode penelitian dilakukan yaitu responden memberikan tanggapan terhadap kuisisioner dalam bentuk skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial. Berdasarkan dari analisis data diketahui bahwa, terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru TK Kecamatan Tampan, baik sebagian maupun secara bersama-sama. Penelitian ini diharapkan berguna untuk perbaikan kinerja guru TK Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kata Kunci: *Supervisi Akademik; Motivasi Kerja; Kinerja*

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan merupakan kunci sukses dalam pelaksanaan pendidikan. Guru orang yang bertanggung jawab dan berwenang terhadap pendidikan peserta didik. Keberadaan guru sebagai fasilitator merupakan pelaku utama dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar. Keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisitif pembelajaran. Aktivitas guru sebagai pendidik akan terus berkembang apabila ada termotivasi dalam menjalankan kewajibannya. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal (Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005).

Mengingat begitu berat dan pentingnya tugas seorang guru maka guru harus mampu mengembangkan diri secara mandiri untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman. (Natawijaya, 2003: 3) menyatakan, “Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari tiga aspek yang utama, yaitu: kemampuan profesional, kemampuan sosial dan kemampuan personal”. Pada dasarnya guru memiliki potensi dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Fauza (2010:146) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, dan kemampuan manajerial kepala sekolah. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis,

dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh pembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui supervisi. Supervisi merupakan faktor eksrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan professional guru. Faktor lainnya adalah iklim kerja, kompetensi pedagogik, kemampuan guru, dan pemahaman terhadap kurikulum.

Dalam organisasi sekolah pemimpin yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut adalah kepala sekolah dan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tercantum dalam PP No 28 Tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Peran utama kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi pembinaan, pemantauan, dan penilaian kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil pembelajaran dan pembimbingan serta pelatihan peserta didik melalui supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan bagian dari manajemen khususnya berkaitan dengan kepemimpinan dan *controlling* sering diterjemahkan sebagai pengawasan. Konsep manajemen, supervisi akademik yang diterapkan dalam dunia pendidikan memandang guru merupakan bagian penting dari manajemen yang diharapkan dapat melaksanakan tugas sesuai fungsi-fungsi manajemen dengan baik dan terukur. Kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen supervisi dapat menentukan sasaran penilaian. Sebagaimana yang tercantum didalam Permendikbud Nomor 137 tahun 2014 pasal 17 a) Pengawasan pembelajaran merupakan proses penilaian dan

pengarahan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran b) Pengawasan pembelajaran dilakukan dengan tehnik supervisi pendidikan c) Pengawasan pembelajaran dilakukan oleh kepala satuan atau program PAUD terhadap guru PAUD pendamping/guru muda secara berkala minimum satu kali dalam satu bulan.

Kimball Wiles dalam bukunya "*Supervision for Better Schools*" menyebutkan dua fungsi pokok supervisi pendidikan, yaitu (1) mengembangkan kurikulum dan (2) memperbaiki pengajaran. Adapun tujuan supervisi diarahkan untuk ;perbaikan dan pengembangan proses pembelajaran secara total, ini berarti bahwa tujuan supervisi tidak hanya memperbaiki mutu pembelajaran guru, tapi juga membina pertumbuhan profesional guru dalam arti luas, termasuk didalamnya pengadaan fasilitas-fasilitas, pelayanan kepemimpinan dan pembinaan human relation kepada semua pihak terkait (Departemen Agama Republik Indonesia, 2000). Dengan demikian supervisi akademik kepala sekolah sangatlah penting untuk memperbaiki dan dan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, guru perlu mendapatkan bimbingan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Tanggung jawab supervisi pendidikan berada di tangan supervisor, yang termasuk supervisor adalah kepala sekolah, penilik sekolah, pengawas sekolah, dan supervisor lainnya (Imron 2012:15). Mengingat yang hampir setiap hari bertemu dengan guru di sekolah adalah kepala sekolah dan bukan supervisor yang lain, maka kepala sekolah yang paling banyak bertanggung jawab dalam supervisi pendidikan.

Selain supervisi akademik kepala sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi

oleh motivasi kerja. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong, atau mendorong seseorang bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2011) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Pada hakekatnya motivasi merupakan daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan. Kebutuhan tersebut pada akibatnya akan mendasari perilaku seseorang untuk berbuat sesuatu. Menurut Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru bersumber dari dalam dan luar diri berupa desakan yaitu untuk memenuhi kebutuhan jasmani, motif yaitu untuk memenuhi kebutuhan psikis atau rohaniyah, kebutuhan yaitu untuk memenuhi kekurangan atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya, dan keinginan yaitu mendapatkan sesuatu sebagai imbalan.

Demikian motivasi dinilai sangat penting dalam peningkatan kinerja guru. Motivasi semacam penggerak yang mampu membangkitkan kinerja guru sebagai sebuah investasi. Guru yang mempunyai motivasi dalam bekerja memungkinkan untuk mendukung peningkatan kinerja dan menciptakan suasana yang harmonis di lingkungan sekolah.

Berdasarkan observasi pengamatan awal dan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala sekolah kenyataan dilapangan kinerja guru TK di Kecamatan Tampan masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari beberapa kenyataan yang terjadi, diantaranya belum semua guru TK mampu membuat perencanaan pembelajaran sesuai standar, guru TK masih kurang mampu dalam memilih strategi dan metode

pembelajaran, guru TK juga masih belum maksimal dalam memanfaatkan media pembelajaran secara efektif, dan masih belum mampu dalam mengisi penilaian, kepala sekolah juga belum melaksanakan supervise akademik secara maksimal dan kontinu.

Bertitik tolak dari pembahasan dan fenomena di atas, penelitian ini akan membahas kinerja guru TK Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru yang dipengaruhi oleh supervisi akademik, dan motivasi kerja, dengan judul: Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap guru TK Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru TK Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dengan jumlah populasi sebanyak 150 orang guru.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus *slovin* dengan taraf kesalahan 10% yang dikutip oleh (Riduwan, 2011) sehingga diperoleh sampel 109 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuisisioner. Kuisisioner dibuat berdasarkan pada indikator dari variabel-variabel yang diteliti yaitu membuat pernyataan-pernyataan tentang supervisi akademik Kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru. Kuisisioner dibuat dengan menggunakan skala rating dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Instrumen dari variabel penelitian tersebut sebelum digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas. Validitas dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Selanjutnya, Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui kehandalan instrumen yang dihitung dengan menggunakan *Alpha Cronbach*.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang dihitung dengan menggunakan program *Microsoft Excel dan SPSS versi 17 for windows*. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memaparkan data profil responden dalam bentuk distribusi Mean hasil angket, berdasarkan demografi responden, variabel, dan indikator.

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru berdasarkan deskriptif dan juga digunakan untuk melihat perbedaan mean masing-masing faktor demografi berkaitan dengan kinerja guru berdasarkan indikator. Analisis ini diawali dengan analisa profil responden yang memaparkan data profil responden berdasarkan hasil pengumpulan data lapangan melalui daftar isian yang disertakan bersama angket, yaitu usia, dan masa kerja.

Analisis statistik inferensial digunakan untuk melakukan pengujian

terhadap hipotesis hingga sampai pada suatu kesimpulan. Analisis ini diawali dengan uji normalitas dan uji linieritas. Kemudian dilanjutkan dengan uji heterokedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dengan uji yang terakhir yaitu uji regresi untuk memeriksa dan memodelkan hubungan variabel-variabel.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan regresi sederhana dan regresi berganda. Regresi sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, Sedangkan regresi berganda dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat.

Sementara itu untuk melihat tinggi/rendahnya kuat atau lemahnya korelasi r antara variabel digunakan model koefisien korelasi pada teknik pembuatan keputusan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengujian deskriptif data, pengujian hipotesis, mencari pengaruh antar variabel komitmen, variabel kewajiban guru terhadap variabel semangat kebangsaan maka didapat hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁) Terhadap Kinerja Guru Y

Model Summary ^b				Tafsiran
Model	R	R Square	%	
1	0,550 ^a	0,303	30,30	Rendah
a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Kepala Sekolah X1				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru Y				

Tabel di atas menjelaskan pengaruh positif Supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru TK Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

sebesar 30,30% dengan tafsiran rendah, sedangkan sisanya sebesar 69,70% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Uji *t* hitung Coefficients Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁) Terhadap Kinerja Guru Y

Coefficients ^a						
Variabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,785	0,245		7,291	0,000
	Supervisi Akademik Kepala Sekolah X1	0,450	0,066	0,550	6,813	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru Y

Persamaan regresi yang diperoleh, $\hat{Y} = 1,785 + 0,450$ hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan supervisi

akademik kepala sekolah satu satuan maka variabel komitmen guru (Y) akan naik sebesar 0,450 satu satuan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Komitmen (Y)

Model Summary ^b				Tafsiran
Model	R	R Square	%	
1	0,486 ^a	0,236	23,60	Rendah

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X2
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru Y

Tabel di atas menjelaskan pengaruh positif Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja guru (Y) TK Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

adalah 23,60%, sedangkan sisanya sebesar 76,40% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Uji *t* hitung Coefficients Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Variabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,687	0,307		5,499	0,000
	Motivasi Kerja X2	0,444	0,077	0,486	5,750	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Y

Persamaan regresi yang diperoleh, $\hat{Y} = 1,687 + 0,444$ Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi

kerja satu satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,444 satu satuan.

Model Summary Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Komitmen (Y)

Model Summary ^b				Tafsiran
Model	R	R Square	%	
1	0,553 ^a	0,306	30,60	Rendah
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X ₂ , Supervisi Akademik Kepala Sekolah X ₁				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru Y				

Tabel di atas menjelaskan pengaruh positif supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru TK Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

adalah 30,60%, sedangkan sisanya sebesar 69,40% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Uji *t*hitung Coefficients Variabel Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,666	0,294		5,672	0,000
Supervisi Akademik Kepala Sekolah X ₁	0,380	0,116	0,464	3,271	0,001
Motivasi Kerja X ₂	0,096	0,130	0,105	0,739	0,461
a. Dependent Variable: Kinerja Guru Y					

Persamaan regresi yang diperoleh, $\hat{Y} = 1,666 + 0,380 X_1 + 0,096 X_2$ Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan supervisi akademik kepala sekolah satu satuan maka variabel komitmen (Y) akan naik sebesar 1,666 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Selanjutnya, nilai *Coefficients* motivasi kerja (X₂) sebesar 0,380. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,096 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

Pertama, Bahwa supervisi akademik Kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan tafsiran tinggi yang dipengaruhi oleh beberapa demografi pada guru. Semakin tinggi supervisi akademik Kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah mampu meningkatkan supervisi akademik Kepala sekolah dengan cara meningkatkan perencanaan program supervisi, pelaksanaan supervisi, dan tindak lanjut hasil supervisi.

Kedua, Bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dengan tafsiran tinggi. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah mampu meningkatkan motivasi kerja

atau untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan, dengan cara memberikan motif, harapan, dan insentif.

Ketiga, Bahwa supervisi akademik Kepala Sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru yang berada pada tafsiran tinggi. Semakin tinggi supervisi akademik Kepala Sekolah dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru dengan cara kemampuan, prakarsa/inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan komunikasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa artikel ini tidak akan selesai tanpa dukungan dari rekan-rekan di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Departemen Pendidikan Nasional. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan

Nasional Nomor 12/ 2007 tanggal 28 Maret 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah. Jakarta: BNSP

Fauza. 2015. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Volume 4, Nomor 1, Maret 2015, halaman 1 – 14.

Imron. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Natawijaya. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. (Cetakan ketiga).

Riduwan. 2012. *Management Edisi Kesepuluh*, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.