

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI SE KECAMATAN PUJUD KABUPATEN ROKAN HILIR

Muharman¹⁾
Azhar²⁾
Afrianto³⁾

1) SD Negeri 015 Kasang Bangsawan, Kecamatan Pujud

2) Lecturer of Education Administration, Program Postgraduate Program, Riau University

3) Lecturer of Education Administration, Program Postgraduate Program, Riau University

E-mail: armanmuharman11@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of the principal's academic supervision and work motivation together on the performance of teachers of public elementary schools in Pujud District, Rokan Hilir Regency. The population in this study were all elementary school teachers in Pujud District, Rokan Hilir Regency with 215 respondents, a sample of 140 respondents. The data analysis technique used is descriptive statistics and inferential descriptive. The results of this study indicate that there is an effect of the principal's academic supervision on teacher performance of 61.3%, there is an effect of work motivation on teacher performance of 58.8% and the influence of the principal's academic supervision and work motivation on teacher performance is 70.4 %.

Keywords: *Principal Academic Supervision; Work Motivation; Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir dengan 215 responden, sampel penelitian sebanyak 140 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan deskriptif inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 61,3 %, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 58,8 % dan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 70,4 %.

Kata Kunci: Supervisi Akademik Kepala Sekolah; Motivasi Kerja; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Guru merupakan garda terdepan untuk suksesnya pendidikan. Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya berkaitan dengan kinerja, totalitas, dedikasi, dan loyalitas pengabdianya. Berhasil tidaknya pendidikan selalu dihubungkan dengan kinerja para guru. Oleh karena itu, usaha-usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan selalu dimulai dari usaha peningkatan kualitas kinerja dari guru. Guru harus lebih dinamis dan kreatif.

Menurut Rivai (2004:309), kinerja guru merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Menurut Rizwan Azhari (2012:37), ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yakni (1) kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, maupun kompetensi profesional; (2) kejelasan dalam penerimaan atas penjelasan peranan; (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan (4) tingkat motivasi kerja. Diantara empat faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru diatas peneliti hanya membatasi pada gaya kepemimpinan atau supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja yang dinilai mempunyai pengaruh cukup erat dengan kinerja guru.

Pada dasarnya guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Oleh karena itu sangat dirasakan perlunya pembinaan yang kontinu dan berkesinambungan dengan

program yang terarah dan sistematis terhadap para guru dan personel sekolah. Kepala Sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil, mampu mewujudkan tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara individu.

Kepala sekolah merupakan supervisor disekolah dan kepala sekolah dituntut mampu menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasil dari supervisi tersebut. Supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam memberikan layanan kepada orang tua peserta didik dan sekolah (Wahyudi, 2009:57).

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu yang menimbulkan motif atau pemberian motif, menjadikan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga, 2006:35). Adanya motivasi kerja pada diri guru juga ikut mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dimiliki oleh guru, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja sebagai sesuatu yang kompleks, sehingga dapat berpengaruh terhadap persoalan gejala kejiwaan dan emosi,

untuk kemudian melakukan sesuatu. Motivasi kerja dan pembinaan atau supervisi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru untuk dapat memaksimalkan hasil pembelajaran dengan harapan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengkaji lebih dalam secara ilmiah apakah supervisi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud.

Jadi supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru dan motivasi kerja juga merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi guru untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2006:35). Guru tidak akan memiliki kinerja yang baik tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi. Meningkatkan kinerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut dan merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada *stakeholder* yaitu siswa, orang tua dan masyarakat.

Kabupaten Rokan Hilir sedang giat-giatnya membangun untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui Dinas Pendidikan dengan meningkatkan kinerja guru. Sementara yang perlu diperhatikan sebelum mencapai kinerja yang optimal adalah bagaimana kepuasan kerja para guru atas kompetensi mereka sebagai guru profesional maupun kepuasan atas motivasi yang diterimanya dan dirasakan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dan guru di beberapa sekolah yang dilakukan peneliti pada

tanggal 15 Januari 2022 di Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud peneliti memperoleh informasi bahwa (1) guru kurang menguasai kompetensi pedagogik; (2) tingkat motivasi kerja guru rendah; (3) tingkat kepuasan kerja guru rendah; dan (4) kinerja guru yang belum maksimal. Fenomena tersebut akan dijelaskan dalam uraian di bawah ini.

Kepala sekolah kurang efektif melaksanakan supervisi akademik. Gejala tersebut tampak pada kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru di dalam kelas. Banyak guru hanya mengajar dengan menggunakan metode ceramah saja. Selain itu ada beberapa guru yang belum paham bagaimana menyusun perangkat pembelajaran yang baik sesuai kurikulum yang berlaku. Hal lain yang tampak adalah kurangnya perhatian guru terhadap potensi yang dimiliki peserta didiknya sehingga peserta didik tersebut kurang dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru kurang dapat menciptakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif.

Permasalahan berikutnya adalah mengenai tingkat motivasi kerja guru yang rendah. Masih ada beberapa guru yang sering tidak masuk tanpa keterangan atau sering terlambat masuk ke dalam kelas, hal ini terlihat dari absensi yang tinggi sehingga mengganggu proses belajar mengajar.

Permasalahan yang terakhir adalah kurang maksimalnya kinerja guru. Rendahnya kinerja guru ditunjukkan dengan: (1) kemampuan guru mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) tidak maksimal sehingga menciptakan suasana pembelajaran yang kurang menarik; (2) kemampuan dalam pengelolaan kelas masih kurang,

sehingga belum tercipta suasana kondusif dikelas dan proses pembelajaran yang menyenangkan; (3) guru belum maksimal dalam memanfaatkan media sehingga hasil dalam meyalurkan pesan (materi pelajaran) kepada siswa tidak maksimal; (4) selain itu guru tidak memvariasikan metode pembelajaran, sehingga terjadi kejenuhan dalam diri siswa saat kegiatan belajar mengajar berlangsung.

Berdasarkan paparan di atas, supervisi akademik, motivasi kerja dipandang memiliki peranan penting bagi kinerja guru. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.”

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah supervisi akademik kepala sekolah, variabel X_2 (independen) adalah motivasi kerja dan variabel Y (dependen) adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir, yang berjumlah 215 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah 215 dari 140 guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *proportional random sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang dirumuskan di Bab II yaitu : (1) Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), (2) Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), (3) Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2)

secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah teknik statistik korelasi *product moment* dan regresi berganda, secara sederhana dan berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel (X) terhadap variabel (Y).

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala

sekolah (X₁) dengan kinerja guru (Y)”. Hipotesis yang akan di uji adalah :

$$H_0 : r_{yx1} \leq 0$$

$$H_a : r_{yx1} > 0$$

Di sini uji hipotesis 0 (H₀) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru, melawan hipotesis a (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknis analisis regresi.

Tabel Analysis of Variance (ANOVA) Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁) dengan Kinerja Guru (Y)

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F _{hitung}	F _{tabel (0,05)}
Regresi	1392,926	1	219,029	3,06
Residual	877,617	138		
Total	2270,543	139		

a. Predictor: (constant), supervisi akademik kepala sekolah

b. Depenent Variabel: kinerja guru

Tabel diatas menunjukan F_{hitung} sebesar 219,029 membandingkan dengan F_{tabel} df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,06. Maka F_{hitung} (219,029) >

F_{tabel} (3,06) artinya terdapat pengaruh positif supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Tabel Uji Korelasi Person antara Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Variabel	N	Korelasi person	Sig (1-tailed)
X ₁ Y	140	0,783	0,000

Dari tabel 4.11 diperoleh korelasi person sebesar 0,783 hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru. Hubungan korelasi antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja

guru adalah sangat kuat, hal ini ditunjukan oleh nilai korelasi mendekati +1. Dengan Pvalue/Sig sama dengan 0,000 < 0,05. dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Tabel Uji t Hitung Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Model	B	t _{hitung}	t _{tabel}
(Konstan)	13,109	2,227	1,655
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X ₁)	0,912	14,800	

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $a = 13,109$ dan $b = 0,912$ sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 13,109 + 0,912$ sehingga persamaan tersebut dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah signifikan linier artinya setiap kenaikan 1 satuan supervisi akademik kepala sekolah (X_1) akan diikuti peningkatan kinerja guru sebesar 0,912.

Dari tabel *coefficient* diperoleh nilai uji t (t_{hitung}) sebesar 13,109 sedangkan nilai t_{tabel} 1,655 atau bisa dikatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y)”.

Hipotesis yang akan di uji adalah :

$$H_0 : \rho_{yx2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{yx2} > 0$$

Di sini uji hipotesis 0 (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, melawan hipotesis a (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknis analisis regresi.

Tabel Analysis of Variance (ANOVA) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F_{hitung}	$F_{tabel} (0,05)$
Regresi	1335,972	1	197,271	3,06
Residual	934,571	138		
Total	2270,543	139		

- Predictor: (constant), Motivasi kerja
- Dependent Variabel: Kinerja guru

Tabel diatas menunjukkan F_{hitung} sebesar 197,271 membandingkan dengan F_{tabel} df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,06. Maka $F_{hitung} (197,271) >$

$F_{tabel} (3,06)$ artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Tabel Uji Korelasi Person antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Variabel	N	Korelasi person	Sig (1-tailed)
X_2Y	140	0,767	0,000

Dari tabel diatas diperoleh korelasi person sebesar 0,767 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hubungan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja

guru adalah kuat, hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi mendekati +1. Dengan Pvalue/Sig sama dengan 0,000 < 0,05. dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Tabel Uji t Hitung Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Model	B	t_{hitung}	t_{tabel}
(Konstan)	37,597	8,431	1,655

Motivasi Kerja (X ₂)	0,667	14,045	
----------------------------------	-------	--------	--

b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai a = 37,597 dan b = 0,0,667 sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 37,597 + 0,667X_2$ sehingga persamaan tersebut dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah signifikan linier artinya setiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja (X₂) akan diikuti peningkatan kinerja guru sebesar 0,677.

Dari tabel *coefficient* diperoleh nilai uji t (t_{hitung}) sebesar 14,045 sedangkan nilai t_{tabel} 1,655 atau bisa dikatakan nilai t_{hitung} > t_{tabel}, ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja (X₂) dengan kinerja guru.

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi

Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y)”.

Hipotesis yang diujikan adalah :

$$H_0 : \rho_{yx1x2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{yx1x2} > 0$$

Di sini uji hipotesis 0 (H₀) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, melawan hipotesis a (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknis analisis regresi.

Tabel Analysis of Variance (ANOVA) Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F _{hitung}	F _{tabel (0,05)}
Regresi	1599,356	2	163,227	3,06
Residual	671,186	137		
Total	2270,543	139		

- a. Predictor: (constant), Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variabel: Kinerja guru

Tabel diatas menunjukkan F_{hitung} sebesar 163,227 membandingkan dengan F_{tabel} df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,06. Maka F_{hitung} (163,227) > F_{tabel} (3,06) artinya terdapat pengaruh positif supervisi akademik kepala

sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan program SPSS for windows versi 23, maka diperoleh tabel uji t sebagai berikut :

Tabel Uji t Hitung Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Model	B	t _{hitung}	t _{tabel}
(Konstan)	11,844	2,291	1,655
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X ₁)	0,561	7,332	
Motivasi Kerja (X ₂)	0,371	6,491	

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Dari tabel diatas diperoleh nilai $a = 11,844$, $bx_1 = 0,561$, dan $bx_2 = 371$ sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 11,844 + 0,561 X_1 + 0,371 X_2$. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan skor kinerja guru masing-masing 0,561 dan 0,371 pada konstanta 11,844. Kemudian pada nilai uji t (t_{hitung}) sebesar 6,491 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,655

atau bisa dikatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Pengaruh Antar Variabel

Untuk mengetahui berapa pengaruh yang disumbangkan oleh masing-masing variabel silahkan baca tabel berikut ini :

Tabel Pengaruh Masing-masing Variabel Terhadap Variabel Y

Variabel	R	R Square	df	Sig.
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1)	0,783	0,613	1	0,000
Motivasi Kerja (X_2)	0,767	0,588	1	0,000
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)	0,839	0,704	2	0,000

Pada tabel diatas diketahui koefisien korelasi supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,783, dapat pula diketahui koefisien determinasi (r^2) = 0,613 atau 61,3 %. Hal ini berarti 61,3 % variasi menguat atau melemahnya kinerja seorang guru ditentukan oleh supervisi akademik kepala sekolah. Selanjutnya diketahui koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 0,767, dapat pula diketahui koefisien determinasi (r^2) = 0,588 atau 58,8 %. Hal ini berarti 58,8 % variasi menguat atau melemahnya kinerja seorang guru ditentukan oleh motivasi kerja guru. Kemudian diketahui koefisien korelasi supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 0,839, dapat pula diketahui koefisien determinasi (r^2) = 0,704 atau 70,4 %. Hal ini berarti 70,4 % variasi menguat atau melemahnya kinerja seorang guru ditentukan oleh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja.

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai sebesar 0,613 (61,3 %). Ini artinya 61,3 % variasi menguat atau melemahnya kinerja seorang guru ditentukan oleh supervisi akademik kepala sekolah. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 13,109 + 0,912$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat supervisi akademik kepala sekolah akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru.

Berdasarkan hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah memberi pengaruh terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya semakin

baik supervisi akademik kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fauza (2010:18) 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.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,588 (58,8 %). Ini artinya 58,8 % variasi menguat atau melemahnya kinerja guru ditentukan oleh motivasi kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 37,597 + 0,667X_2$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat motivasi kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria

Ulfa (2008), meneliti tentang Pengaruh Iklim Kerjasama dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Kuantan Hilir. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa iklim kerjasama dan motivasi guru sangat berpengaruh dan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya adalah semakin tingginya motivasi guru dan baiknya iklim kerjasama, maka semakin tinggi juga loyalitas guru terhadap tanggung jawabnya pada pekerjaan yang dibebankan padanya sebagaimana layaknya tugas sebagai seorang guru.

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh R^2 (*R Square*) sebesar 0,704 (70,4%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 70,4 %. Ini artinya 70,4 % variasi menguat atau melemahnya kinerja guru ditentukan oleh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 11,844 + 0,561 X_1 + 0,371 X_2$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru.

Dari hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh yang lebih dominan dari pada

motivasi kerja. Namun secara bersama-sama supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru artinya supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Burhanudin (2007:11), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah a) Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. d). Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. e). Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Artinya bila supervisi akademik kepala sekolah ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah supervisi akademik kepala sekolah maka semakin rendahlah kinerja guru.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Artinya motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendahlah kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Artinya bila supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja maka semakin rendahlah kinerja guru.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini :

1. Bagi guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir, hendaknya mampu mengembangkan kembali kinerja mengajarnya dengan cara bersama-sama menindak lanjuti permasalahan yang di dapat ketika kepala sekolah melakukan supervisi akademik. guru juga harus meningkatkan kembali kemampuan dan kreatifitas dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas, agar tercipta pula disiplin kerja yang baik komitmen terhadap

tugas serta tanggung jawab pada pekerjaannya. Selain itu guru juga sebaiknya mampu mengembangkan pengetahuan dalam menggunakan media, metode dan sumber pembelajaran. Untuk menunjang ketiga hal tersebut guru harus bisa memanfaatkan media pembelajaran.

2. Bagi kepala sekolah, untuk meningkatkan kinerja mengajar guru di kelas, sebaiknya kepala sekolah memperhatikan indikator keberhasilan kinerja mengajar guru yang salah satunya dipengaruhi oleh supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah hendaknya lebih mematangkan lagi perencanaan supervisi akademik secara terprogram untuk membantu proses pelaksanaan supervisi akademik dan dapat mengetahui masalah yang masih dihadapi oleh guru. Kepala sekolah harus lebih bisa memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah untuk kelancaran proses belajar mengajar. Dalam hal ini kepala sekolah dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sekolah untuk mengoptimalkan kinerja mengajar guru.
3. Bagi peneliti lain, selanjutnya dapat dilakukan dengan lebih memperdalam materi dari masing-masing variabel seperti hubungan sosial diantara guru, sugesti dari teman kerja, dan situasi kerja untuk meningkatkan mental, dan komunikasi antar pribadi, konflik, promosi jabatan, peningkatan kesejahteraan guru, pembagian tugas pola kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA.

- Azhari, Rizwan. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Tesis. Universitas Negeri Medan.
- Colquitt, LePine, Wesson. 2009. *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Newyork : Mc GrawHill.
- Danim, Sudarwan & Khairil. 2010. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Departemen Pendidikan Nasional RI. 2003. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hadis, A., & Nurhayati. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Herman, Djailani, AR & Ibrahim, S. 2014. 'Pengaruh Iklim Organisasi dan kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, vol. 4, no. 2, hal. 157-167.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murniati, I Komang Dewi. 2013, 'Kontribusi Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogik, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pknpada

Smp Negeri Se-Kabupaten
Tabanan', *E-Journal Program*
Pascasarjana Universitas
Pendidikan Ganesha, vol. 4.

Syaiful, Sagala. 2008. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta

Sardiman. 2009. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers

Uno B Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara

Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.