JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN
ISSN 2301-5594 | E-ISSN 2301-5594
Vol. 11 No. 2 - Juli 2022
https: http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jmp | DOI : https://doi.org/
Publishing: Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 1 RANTEPAO

Eden Gloria Simon Tato[1], Witarsa Tambunan[2], T. Sunaryo[3]

[1]Magister Administrasi Pendidikan, PPs-UKI, Jakarta, Indonesia
[2]Magister Administrasi Pendidikan, PPs-UKI, Jakarta, Indonesia
[3]Magister Administrasi Pendidikan, PPs-UKI, Jakarta, Indonesia

e-mail: Eden_gloria@gmail.com[1], witarsa.oke@gmail.com[2], sunaryo@uki.ac.id[3]

Abstract

The problems discussed in this study are the Effect of Principal Supervision and Work Motivation on Teacher Performance at SDN 1 Rantepao. This study aims to analyze (1) the effect of principal supervision on teacher performance at SDN 1 Rantepao, (2) the effect of work motivation on teacher performance at SDN 1 Rantepao, (3) the effect of principal supervision and work motivation on teacher performance at SDN 1 Rantepao. The method used in this study is a quantitative method with a survey research approach. The results showed that: (1) there was a positive and significant effect of Principal Supervision on teacher performance, which obtained tcount = 3.050 then significant 0.006 <0.05, while the contribution given was 25.4%, H0 was rejected and H1 was accepted, (2) there was an influence positive and significant work motivation on teacher performance. This can be seen from the results of data analysis where tcount = 7.015 is obtained and the significance is 0.000 <0.05, while the contribution given is 70.6%, H0 is rejected and H1 is accepted, (3) there is an influence of Principal Supervision and work motivation on teacher performance of 86.8% and significant together. This can be seen from the results of data analysis, the results of Fcount > Ftable with Fcount of 8.488 and Ftable of 3.16 then H0 is rejected and H1 is accepted.

***Keywords**: principal supervision, work motivation, teacher performance.*

Abstrak

Permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDN 1 Rantepao. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 1 Rantepao, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 1 Rantepao, (3) pengaruh supervise kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 1 Rantepao. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, dimana diperoleh thitung = 3.050 lalu signifikan 0.006 < 0.05, sementara kontribusi yang diberikan sebesar 25.4 % maka H0 ditolak dan H1 diterima, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data dimana diperolah thitung = 7.015 lalu signifikannya 0.000 < 0.05, sementara kontribusi yang diberikan sebesar 70.6% maka H0 ditolak dan H1 diterima, (3) terdapat pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 86.8% dan signifikan secara bersama-sama. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data, hasil Fhitung > Ftabel dengan Fhitung sebesar 8.488 dan Ftabel sebesar 3.16 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

***Kata kunci**: supervise kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja guru*

Citation: Tato, E. G. S., Tambunan, W., & Sunaryo, T. (2022). PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 1 RANTEPAO. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *11*(2). https://doi.org/10.33541/jmp.v11i2.4173

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat di era globalisasi saat ini menuntut pendidikan Indonesia untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan terampil. Era globalisasi saat ini mengutamakan kualitas atau kualitas, dan dapat dikatakan bahwa saat ini adalah era persaingan kualitas. Akibatnya, dunia pendidikan berlomba menyusun strategi untuk memaksimalkan kualitas dan kinerja pendidik. Dengan demikian, pendidikan dapat mencapai mutu atau mutu pendidikan yang maksimal. Kemajuan dalam segala bidang kehidupan manusia sangat bergantung pada keunggulan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan perlu memiliki strategi yang baik untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul yang mampu bersaing secara global. Tujuan pendidikan dan pengajaran tidak terlepas dari keberadaan guru dengan kompetensi terbaik dalam dunia pendidikan.

Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Bab 2 tentang Kompetensi dan Sertifikasi menyebutkan bahwa syarat-syarat yang harus dimiliki guru meliputi kualifikasi pendidikan, kompetensi, pendidik bersertifikat, kesehatan jasmani dan rohani, dan kemampuan untuk mencapai tujuan Kemampuan. Pendidikan nasional dimana guru diharapkan menjadi yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dijelaskan empat kompetensi yang harus dimiliki, yaitu kompetensi pendidikan, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Kinerja guru berdampak pada keberhasilan belajar dalam tiga bidang, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari pekerjaan atau fungsi tersebut, dan kejelasan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat diselesaikan. Efek yang diharapkan diharapkan dapat tercapai. Tercapainya kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah motivasi kerja karena berkaitan dengan dorongan internal guru untuk menyelesaikan tugas, sedangkan faktor eksternal adalah pengawasan kepala sekolah. Hal ini terkait dengan apresiasi tugas, diskusi kelompok, perhatian kepala sekolah, dan adanya pelatihan yang difasilitasi kepala sekolah. Guru harus melakukan yang terbaik dan meminta kepala sekolah untuk mempertimbangkan dan bertindak sebagai pengawas.

Kepala sekolah sebagai pemimpin kelembagaan sekolah berfungsi sebagai supervisor yang bertanggung jawab mengembangkan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikannya. Kepala sekolah dapat melakukan supervisi dengan cara supervisi dan control untuk meningkatkan kinerja guru. Pengawasan dan pengendalian merupakan bentuk pengendalian yang memungkinkan kegiatan pendidikan sekolah mencapai sasaran yang telah ditetapkan, perilaku ini juga membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam proses pembelajaran, dan guru dapat memperbaiki apa yang kurang dalam proses pembelajaran.

Motivasi kerja guru juga berpengaruh besar terhadap dapat tidaknya mencapai kinerja yang baik. Jika guru sudah memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja guru juga meningkat sesuai standar profesional guru (Kristiawan, 2019). Guru menjadi pendidik karena adanya motivasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yaitu kualitas pengajaran. Dari hasil penelitian terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru, ada beberapa permasalahan yang perlu dibahas dan diteliti lebih lanjut dengan harapan dapat membawa perubahan ke arah yang lebih baik lagi. Permasalahannya adalah beberapa guru tidak bertanggung jawab atas tugasnya, seperti ketika mereka tidak dapat datang ke sekolah, mereka tidak mendelegasikan tugas pengganti kepada guru yang memiliki kekosongan pada jadwalnya sehingga siswa bebas melakukan apa pun yang mereka inginkan. waktu kelas. Beberapa guru juga kurang disiplin dari waktu ke waktu, beberapa guru

datang terlambat, dan beberapa guru pulang terlalu awal. Guru juga sangat tidak profesional, misalnya guru tidak siap mengajar karena tidak dipersiapkan, sehingga siswa bosan belajar karena tidak tertarik. Guru juga kurang kreatif dalam mendesain pembelajaran di kelas, apalagi di era teknologi dimana guru mengajar siswa milenial, pembelajaran harus lebih interaktif dan kreatif. Hal ini menggambarkan bahwa guru di SDN 1 Rantepao belum memliki kinerja yang baik.
Berdasarkan uraian dan konteks masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDN 1 Rantepao".

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari Bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Didi Pianda, 2018). Kinerja adalah oleh seseorang dalam melakukan kerja atau tindakan yang telaj dilakukan dalam periode tertentu (Andi S, 2022). Kinerja guru adalah suatu ketentuan tinggi rendahnya kualitas pendidikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas (Wasik Fajar, 2020).

Kinerja guru merupakan tindakan yang mendeskripsikan hasil kerja dari seorang guru yang melihat pada tujuan pendidikan terkait dengan mengajar, mendidik dan melatih peserta didik yang di awali dengan penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran (Reza Fardany, 2020). Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil guru (kemampuan guru) meningkatkan kemampuan dan keahliannya untuk memenuhi kewajibannya. Supervisi merupakan suatu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini, pelaksanaan supervisi yang berkesinambungan mampu menjaga kualitas kerja guru sehingga mampu mencapai hasil yang maksimal (Hazli, 2019).

Supervise kepala sekolah adalah berbagai bantuan akademik bagi para guru, berwujud layanan professional yang dilakukan oleh kepala sekolah (Ariyadi Raberi, 2020). Supervise kepala sekolah adalah usaha yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah untuk menjamin tujuan-tujuan sekolah dan manajemen sekolah tercapai (Riyadhel Ghifar, 2019). Supervisi merupakan inspeksi, pemilikan, pengawasan, monitoring, dan penilaan atau evaluasi pengajaran yang ditunjukan untuk perbaikan pengajaran, perbaikan itu dilakukan melalui peningkatan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugasnya (Mohammad Ramadona, 2016). Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli, bisa ditarik kesimpulanbahwa di dalam supervisi mengandung proses pelayanan yang diberikan oleh orang yang lebih ahli dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas guru melalui bantuan dan bimbingan yang diberikan secara kontinu, perbaikan situasi belajarmengajar, pengembangan kemampuan profesional personel, dengan sasaran pembinaan ini berdampak pada peningkatan dan perbaikan, yang kemudian diterapkan dalam perilaku mengajar sehingga tercipta situasi belajar- mengajar yang lebih baik sehingga diharapkan seorang guru dalam melaksanakan tugas dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan.

Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Andi hendrawan, 2020). Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi.Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan. (Wicaksono & Hermani, 2017).

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku (Titin, 2017).
Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi seseorang, juga sebagai pendorong keinginan dan kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk menuju kea rah yang lebih baik (Rindi Andika, 2019).
Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan

individual (Asmawiyah, 2020). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang yang menimbulkan keinginan atau semangat individu untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Kebutuhan yang semakin kompleks akan membuat seseorang untuk bekerja lebih giat demi tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak, dan akan mengintegrasikan segala daya upaya untuk meraihnya

METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan data digunakan penelitian kuantitatif dengan metode regresi,yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan persamaan regresi linear dengan uji T dan uji F yang diolah dengan bantuan SPSS 25.

Lokasi penelitian adalah daerah penelitian yang akan dilakukan survei ini dilakukan di SDN 1 Rantepao. Lokasi penelitian dipilah dengan mempertimbangkan wilayah kerja penulis untuk memudahkan prolehan data yang akan dikumpulkan.

Arikunto (2006) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh penelitian. Jika ingin menjelajahi semua elemen wilayah termasuk dalam populasi.Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di SDN 1 Rantepao sebanyak 24 guru. Pada penelitian ini uang menjadi sampel adalah 15 orang guru yang mengajar di luar dari SDN 1 Rantepao. Pada dasarnya penelitian ini menggunakan suatu instrumen yakni kuesioner/angket sebagai alat ukur untuk mengetahui supervise kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru di SDN 1 Rantepao.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis pengaruh supervise kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 1 Rantepao secara deskriftif disajikan dalam tabel 4.3 berikut:

Descriptive	**Variabel**		
	(Y)	**(X1)**	**(X2)**
	Kinerja Guru	***Supervisi Kepala Sekolah***	**Motivasi Kerja**
N	24	24	24
Mean	4.28	4.39	4.07
Range	0.47	0.50	0.45
Std. Deviation	0.130	0.158	0.131
Maximum	4.47	4.61	4.28
Minimum	4.00	4.11	3.83

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa dari 24 responden penelitian diperoleh mean atau rata-rata untuk variable Kinerja Guru (Y), Supervisi Kepala Sekolah (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) masing-masing secara berurutan sebesar 4.28, 4.39 dan 4.07. Jika ketiga nilai tersebut dibulatkan maka diperoleh nilai sebesar 4 yang berarti bahwa kecenderungan atau rata-rata responden memberikan tanggapan baik untuk setiap variabel. Nilai rata-rata variabel *Supervisi Kepala Sekolah* memiliki nilai paling tinggi dibandingkan kedua variabel lainnya. Standar deviasi *Supervisi Kepala Sekolah* (X_1) sebesar 0.158 lebih besar dibandingkan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0.130 dan nilai standar deviasi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,131. Dengan demikian kecenderungan atau variasi data terhadap rata-rata variabel Kinerja Guru (Y) dan Motivasi Kerja (X_2) cenderung kurang menyebar daripada kecenderungan atau variasi data terhadap rata-rata variabel *Supervisi Kepala Sekolah* (X_1) lebih menyebar. Hal tersebut juga terlihat dari nilai range atau jangkauan data yang memperlihatkan bahwa range data Kinerja Guru (Y) sebesar 0.47 dan range Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.45 memiliki nilai lebih kecil dari pada range *Supervisi Kepala Sekolah* (X_1) sebesar 0.50. Nilai range tersebut diperoleh dari selisih antara nilai maksimum dikurangi dengan nilai minimum.

Pengujian Hipotesis Uji t

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien diterminasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel Independen	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel}
Supervisi Kepala Sekolah	3.050	0.006	2.080
Motivasi Kerja	7.015	0.000	2.080

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model regrasi linear berganda signifikan (uji "t"). Dimana t_{hitung} = 3.050 dengan taraf kesalahan 5% maka kita dapat membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, dengan ketentuan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis penelitian ditolak. Dengan demikian t_{hitung} = 3.050 > t_{tabel} = 2,080 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yang berarti terdapat pengaruh supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 1 Rantepao. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (X2) diketahui t_{hitung} = 7.015 dengan taraf kesalahan 5% maka kita dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka berarti hipotesis penelitian diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis penelitian ditolak. Dengan demikian t_{hitung} = 7.015 > t_{tabel} = 2.080 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 1 Rantepao.

Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 1 Rantepao. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis tersebut agar lebih mudah dihitung menggunakan aplikasi spss. Nilai signifikansi untuk pengaruh supervise kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru di SDN 1 Rantepao adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 69.114> F_{tabel} 3.44, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima yang berarti terdapat pengaruh supervise kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap hasil kinerja guru du SDN 1 Rantepao. Dengan kata lain supervise kepala sekolah dan motivasi kerja memegarugi kinerja guru di SDN 1 Rantepao.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan, serta hasil penelitian yang didasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Terbukti supervisi kepala sekolah **mempengaruhi** kinerja guru di SDN 1 Rantepao sebesar 0.254 atau 25.4%. Terbukti motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di SDN 1 Rantepao sebesar 0.706 atau 70.6%. Terbukti supervise kepala sekolah dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di SDN 1 Rantepao sebesar 86.8%.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi para guru agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Kemampuan berperan sebagai supervisor yang melakukan supervisi pengajaran harus dimiliki setiap kepala sekolah. Para guru agar menumbukan partisipasi aktif yang tinggi dalam pengembangan inovasi pendidikan dan pembelajaran tanpa harus menunggu dari pihak lain melalui prakarsa kreatif.

DAFTAR PUSTAKA

1. Asmawiyah., Afiah Mukhtar., Nurjaya. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Mirai Management e-ISSn : 2597-4084, Volume 5 No. 2, 2020.
2. Eka Titin. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. Jurnal Akuntansi dan Pajak, ISSN 1412-629X
3. Fajar Wasik. 2020. Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Progrma Studi Pendidikan Anak Usia Dini Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
4. Hazli, Rendy Rinaldy Saputra. 2019. Analisis Pengaruh Supervisi Pengawas Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Sukau Lampung Barat. Jurnal Publikasi Pendidikan.
5. Kristiawan, M. (2019). Analisis Pengembangan Kurikulum Dan Pembelajaran. Upp Fkip Univ. Bengkulu
6. Lapaimalai S Andi, Nehemia Fandapa. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP negeri Matap. Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol 8, No 3, Maret 2022.
7. Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan anTour & Travel. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(3), 1-10.