Principal Academic Supervision and Work Motivation and its Effect on Teacher Teaching Performance

[1]Andri Supriadi, [2]Badrud Tamam, [2]Nurbaeti
Email: andrisupriadi@unwir.ac.id, badrudtamam@unwir.ac.id

Citation : Supriadi A, Tamam B, Nurbaeti (2021), Principal Academic Supervision and Work Motivation and its Effect on Teacher Teaching Performance, Edum Journal, 4 (2), 54-68

ABSTRAK

Hal ini difokuskan pada permasalahan kinerja guru mengajar yang disebabkan oleh kurang efektifnya supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja Guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru. Metode penelitian: analisis deskriptif, pendekatan kuantitatif, teknik analisis korelasi product moment, determinasi dan regresi dengan teknik korelasional dan regresi. Pengumpulan data kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah guru, sedangkan unit analisisnya menggunakan sampling yang dilakukan dengan teknik cluster random sampling. Hasil analisis data ditemukan bahwa supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru berkorelasi positif. Motivasi guru terhadap kinerja guru berkorelasi positif. Demikian pula supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru secara simultan memiliki korelasi positif yang kuat. Pada persamaan regresi dalam penelitian ini bertanda positif, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif, artinya apabila terjadi perubahan satu unit supervisi akademik supervisor dan motivasi kerja guru maka akan diikuti dengan perubahan kinerja mengajar guru. Kesimpulannya, terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru. Dari hasil penelitian tersebut penulis menyarankan: peningkatan motivasi kerja guru dapat dilakukan melalui supervisi klinis dengan melakukan kunjungan kelas, pembicaraan individu dan diskusi kelompok untuk membahas permasalahan yang dihadapi guru. Memberikan bimbingan secara berkala untuk melakukan evaluasi diri dalam memberikan pelajaran kepada siswa. Penghargaan verbal untuk pencapaian guru yang diawasi.

Kata Kunci: Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, Prestasi Mengajar.

ABSTRACT

This is focused on the problem of the performance of teachers teaching caused by the lack of effective supervision of principal academic and Teacher work motivation. The purpose of this study is to measure the influence of principal academic supervision and teacher work motivation on teacher teaching performance. Research method: descriptive analysis, quantitative approach, analysis technique using product moment correlation, determination and regression using correlational and regression techniques. Data collection of questionnaire. The population of this study are teachers, while the unit of analysis using sampling is done by using cluster random sampling technique. The result of data analysis found that the principal academic supervision on teachers' teaching performance was positively correlated. Teacher's motivation to teacher's performance is positively correlated. Similarly, principal academic supervision and teacher work motivation on teacher teaching performance simultaneously have a strong positive correlation. In the regression equation in this study marked positive, this indicates a positive influence, meaning that if there is a change of one unit of

academic supervision supervisor and teacher work motivation, it will be followed by changes in teacher teaching performance. In conclusion, there is a significant influence of principal academic supervision and teacher work motivation on teacher teaching performance. From the results of these studies, the authors suggest: increasing teacher work motivation can be done through clinical supervision by conducting class visits, individual talks and group discussions to discuss problems faced by the teacher. Providing regular guidance to conduct self-evaluation in providing lessons to students. Verbal rewarding for supervised teacher achievement.

Keyword(s): Academic Supervision, Work Motivation, Teaching Performance.

PENDAHULUAN

Undang-undang No 20 Tahun 2003 Pasal 37 menyebutan bahwa pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang menengah. Sekolah Dasar (SD) sebagai bagian dari pendidikan dasar merupakan subsistem pendidikan nasional yang ditujukan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan para siswa untuk mengikuti pendidikan menengah. Adapun implementasi kurikulum 2013 pada jenjang SD lebih ditekankan pada penerapan sistem pembelajaran berbasis tematik integratif. Hal ini terjadi dikarenakan adanya kecenderungan siswa usia SD yang umumnya masih memandang sesuatu secara menyeluruh sehingga belum cukup abstrak dalam memahami konten mata pelajaran secara terpisah-pisah Akibatnya, kualitas proses pembelajaran yang dilakukan guru SD akan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam meramu berbagai gagasan, konsep, keterampilan, sikap, nilai, dan mata pelajaran ke dalam satu pokok bahasan.

Hingga saat ini, upaya pemerintah dalam menyiapkan guru SD dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 telah dilakukan melalui sosialisasi dan berbagai program pelatihan serta pendampingan. Namun demikian, belum semua guru SD mampu beradaptasi dengan perubahan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) ke kurikulum 2013. Hal ini dibuktikan dengan hasil temuan Ananda dan Fadhilaturrahmi (2018) bahwa sebagian besar guru SD kelas 1 hingga kelas 3 di lima SD Kecamatan Bangkinan Kota masih melaksanakan proses pembelajaran dengan mata pelajaran secara terpisah. Selain itu, interaksi pembelajaran di SD juga diperlihatkan hasil temuan Sudrajat (2018) masih berlangsung tanpa melibatkan alat dan media pembelajaran.

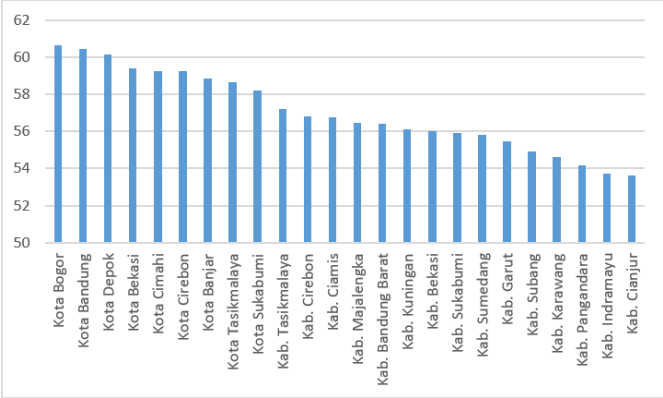
Sementara itu, temuan Diputran dan Japa (2018) memperlihatkan masih rendahnya kesadaran sebagian besar guru kelas IV SD di Gugus III dan IV Sukasada Buleleng Bali yang tersebar di 12 sekolah untuk mengakses informasi, baik yang bersifat *offline* ataupun *online*, demi memaksimalkan materi-materi atau soal-soal dalam pembelajaran yang mengintegrasikan pengembangan karakter. Sedangkan temuan Maba dan Mantra (2018) serta Nengsih (2017) secara umum memperlihatkan adanya kecenderungan dimana para guru SD tidak memandang proses perencanaan hingga evaluasi pembelajaran sebagai satu kesatuan utuh yang sebenarnya akan mempermudah pencapaian target kurikulum. Dalam hal ini, proses penilaian masih berorientasi pada pengukuran tingkat kognitif siswa tanpa melibatkan penilaian sikap dan psikomotornya serta tidak menjadikan hasil analisis penilaian siswa pada pertemuan sebelumnya sebagai dasar penyusunan rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP) selanjutnya.

Adapun hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan melalui wawancara dengan para guru dan kepala sekolah di beberapa SD di Kabupaten Indramayu memperlihatkan adanya kemiripan fenomena dengan hasil temuan para peneliti sebelumnya di atas. Dalam hal ini, (1) masih banyak guru yang belum mampu memodifikasi RPP sesuai dengan kebutuhan serta keunikan karakteristik siswa maupun nilai-nilai kelokalan, (2) masih ada guru yang kurang mampu mengintegrasikan pembelajaran tematik dalam proses pengajaran sehari-hari, (3) arah pola pengajaran pada umumnya masih berorientasi pada penguasaan teori dan hafalan, dan (4)

masih ada guru yang kurang mampu mengembangkan soal-soal materi pembelajaran yang mengacu pada indikator berpikir tingkat tinggi.

Kemampuan mengelola proses pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi/penilaian proses pembelajaran merupakan esensi dari kinerja mengajar guru. Karena itu, keselarasan fenomena yang diperlihatkan keenam hasil studi para peneliti sebelumnya dengan hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis di atas pada dasarnya menunjukkan adanya kecenderungan masih rendahnya kualitas kinerja mengajar para guru SD di Indonesia, khususnya di Indramayu. Kondisi ini juga diperkuat oleh hasil "rapor" guru SD pada Uji Kompetensi Guru (UKG) yang sejak tahun 2015 hingga saat ini masih memiliki rata-rata di bawah standar minimal.

Berdasarkan data terbaru yang dikeluarkan oleh Kemendikbud, diketahui bahwa rata-rata nilai UKG pada jenjang SD di Provinsi D.K.I Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur secara berturut-turut adalah 60,64, 56,65, 61,88, dan 58,90. Khusus untuk di Jawa Barat, wilayah yang menempati posisi 2 (dua) terakhir diduduki oleh para guru SD di Kabupaten Indramayu dan Kabupaten Cianjur dengan perolehan skor rata-rata UKG secara berturut-turut adalah 53,72 dan 53,61 seperti yang diperlihatkan pada grafik di Gambar 1.



Gambar 1. Grafik Perolehan Nilai UKG Sekolah Dasar di Wilayah Jawa Barat
(Sumber: https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg)

Hasil UKG merupakan bagian dari penilaian kinerja guru karena ditujukan untuk menguji kompetensi dasar mengenai bidang studi dan juga pedagogik dalam domain para guru sebagai seorang pengajar. Karena itu, rendahnya nilai UKG para guru SD di Kabupaten Indramayu dapat dipandang juga sebagai salah satu indikasi dari rendahnya kinerja mengajar guru. Karena itu, fenomena belum optimalnya kinerja mengajar guru seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, menandakan masih perlu adanya upaya perbaikan-perbaikan secara berkelanjutan dan terencana dalam mencapai tujuan pembelajaran yang ideal.

Kinerja mengajar guru merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu pada apa yang guru kerjakan ketika menghadapi suatu tugas (Yamin, 2010: 87). Sebagai sosok yang langsung bersinggungan dengan siswa, tinggi rendahnya kualitas kinerja mengajar guru menjadi salah satu penunjang pencapaian sekolah dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru dengan kinerja mengajar yang tinggi akan memiliki kapasitas-kapasitas tertentu yang dapat dikembangkan demi kemajuan sekolah sehingga kapasitas sekolah dalam berinovasi serta memberikan layanan dan hasil pendidikan akan tercermin dari kinerja mengajar gurunya. Sebaliknya, rendahnya kualitas kinerja mengajar guru dapat menyebabkan rendahnya sumbangsih yang diberikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja mengajar guru adalah kurangnya proses pengawasan atau supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah demi mencapai proses pembelajaran yang berkualitas tinggi. Supervisi akademik merupakan satu diantara lima kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah seperti tercantum dalam dalam Permediknas No. 13 Tahun 2007

tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Apabila dilihat dari fungsinya, maka supervisi akademik kepala sekolah ditujukan untuk memberikan layananan kepada *stakeholder* pendidikan, terutama kepada guru-guru, baik secara individu maupun kelompok dalam upaya memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran (Sahertian, 2000:19). Karena itu, pelaksanaan supervisi akademik menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang berlangsung dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu (Suhardan, 2010).

Eratnya kaitan antara supervisi akademik yang dilaksanakan kepala sekolah dengan pengembangan kualitas guru dalam mengajar diperlihatkan oleh temuan Muhaijirin *et al*. (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh langsung dari supervisi akademik terhadap profesionalisme guru. Hal ini juga diperkuat oleh hasil temuan Wiryanti (2017) atas pengaruhnya secara langsung terhadap kreativitas mengajar 187 guru SD Swasta katolik di Jakarta Timur. Kedua hasil temuan tersebut secara umum memperlihatkan apabila pelaksanaan supervisi akademik disertai dengan tujuan yang jelas, interaksi terbuka, serta keaktifan yang tinggi dari kepala sekolah maka akan mendukung pengembangan kemampuan guru dalam melakukan pembaharuan proses pengajaran, pemilihan media dan metode pembelajaran, serta cara-cara evaluasi proses pembelajaran yang sistematis.

Namun demikian, pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah di tingkat SD saat ini masih berada di bawah standar ideal. Hal ini diperlihatkan oleh hasil temuan Haimah (2018) yang menunjukkan skor penilaian 208 guru yang berasal dari 28 SD di Sukaraja Bengkulu terhadap kegiatan tindak lanjut yang dilakukan kepala sekolah setelah supervisi akademik berlangsung hanya mencapai 49,93 dari skor maksimal 100. Temuan tersebut juga didukung oleh hasil studi Sudrajat (2018) yang memperlihatkan masih sulitnya ditemukan dokumen pelengkap dan bukti terkait umpan balik yang diberikan beserta hasil analisis dan pencapaiannya ketika kepala sekolah melakukan supervisi akademik. Akibatnya, kegiatan supervisi akademik menjadi kurang tepat sasaran dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami para guru dalam memenuhi tugas dan tanggungjawabnya.

Permasalahan terkait pelaksanaan supervisi akademik pun ditemukan penulis dalam studi pendahuluan pada beberapa SD di Kabupaten Indramayu. Diantaranya, (1) masih ada kepala sekolah yang merancang perencanaan program supervisi dengan hanya melibatkan wakil kepala sekolah dan guru senior, (2) umpan balik yang diberikan kepala sekolah belum dilakukan secara maksimal terutama dalam hal menerjemahkan kurikulum dan silabus terhadap perencanaan pembelajaran agar implementatif dengan proses pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan guru, (3) proses tindak lanjut hasil pelaksanaan supervisi akademik masih sebatas pada pembinaan atau saran setelah berakhirnya proses pembelajaran di kelas.

Hasil temuan para peneliti sebelumnya dan studi pendahuluan yang dilakukan penulis terkait permasalahan supervisi akademik kepala sekolah, mengindikasikan adanya kecenderungan supervisi akademik kepala sekolah yang kurang optimal sehingga berpotensi pada kurang maksimalnya upaya perbaikan dan pengembangan kinerja mengajar guru dalam menyentuh akar permasalahan yang dialami para guru selama mengelola proses pembelajaran sehari-hari. Adanya kesenjangan antara kontribusi yang diberikan supervisi akademik kepala sekolah dengan fenomena yang ditemukan tersebut menandakan perlu adanya analisis lebih lanjut mengenai pengaruh yang diberikan supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru.

Selain dari pengawasan atau supervisi, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah motivasi kerja. Keutamaan motivasi kerja terletak pada daya kerjanya dalam mendorong optimalisasi diri guru terhadap setiap potensi yang dimiliki ketika bekerja. Adapun dorongan yang dimaksud didasari tingginya tanggung jawab, ambisi, prestasi, kompetisi, dan kreativitas sebagai pembentuk motivasi kerja (Hoy dan Miskel, 2004:41). Karena itu, diasumikan bahwa motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja mengajar yang baik pula.

Asumsi di atas didukung oleh hasil temuan Zuliawati (2016) yang menunjukkan pentingnya motivasi kerja yang tinggi untuk dimiliki guru karena berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui dorongan diri

dalam mengembangkan keilmuannya. Sementara itu, memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam pengembangan profesi diri sama halnya dengan memiliki panggilan dan tututan diri untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya (Sa'ud, 2010: 35). Bentuk tanggung jawab tersebut tentunya berkaitan erat dengan kualitas kinerja guru. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa memenuhi beban pekerjaannya dengan kesadaran dan kecintaan terhadap profesinya. Pada akhirnya, guru akan mempunyai dorongan dan semangat yang tinggi, baik dari dalam maupun luar dirinya, untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Namun demikian, pada kenyataannya tingkat motivasi kerja guru bervariasi. Hal ini diperlihatkan oleh hasil temuan Pramswari (2016) yang memperlihatkan 66,67% dari 63 orang guru SD yang tersebar di kota Cirebon, Sumedang, dan Bogor, melaksanakan PTK bukan dilandasi dengan motivasi untuk mengembangkan diri dalam memperbaiki atau mengembangkan proses pembelajarannya sehari-hari. Dalam hal ini, pelaksanaannya hanya untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat atau guna memenuhi satuan kredit profesi. Sementara itu, temuan Supriyono (2017) memperlihatkan adanya perbedaan tingkat motivasi kerja antara guru SD di lingkungan Gugus Sekolah 1 UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Cikande Serang Banten yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dengan yang non PNS. Dalam hal ini, guru berstatus PNS memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi daripada guru berstatus non PNS sehingga berdampak pada kualitas kinerja guru.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis pada beberapa SD di Kabupaten Indramayu, ditemukan bahwa: (1) masih ada beberapa guru yang kurang melibatkan diri dalam proses pengembangan kurikulum maupun bahan ajar, (2) masih ada guru yang menghindari tantangan pekerjaan berupa pembuatan karya ilmiah, PTK, maupun pengimplementasian hasil pelatihan yang telah diikuti ke dalam pelaksanaan proses pengajaran sehari-hari, (3) masih ada guru yang kurang berinisiatif untuk menggali referensi lain ataupun bertukar pikiran dengan guru yang lain mengenai tema kelokalan yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan ajar dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis tematik integratif, dan (4) masih ada guru yang mau bekerja dengan baik hanya ketika ada pengawasan dari kepala sekolah.

Berdasarkan fenomena di atas, terlihat bahwa rendahnya motivasi kerja guru dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dapat menyebabkan tidak optimalnya kinerja mengajar guru. Motivasi kerja merupakan fenomena yang sangat kompleks karena dibentuk oleh faktor internal dan eksternal secara beriringan dalam mempengaruhi kinerja para guru. Adapun salah satu faktor eksternal pembangkit motivasi kerja guru adalah keberhasilan seorang kepala sekolah dalam memahami faktor-faktor penggerak kebutuhan para guru atau bawahannya selama memenuhi beban pekerjaannya sehingga menjadi daya pendorong yang efektif (Siagian, 2006:139). Kebutuhan yang dimaksud merupakan petunjuk bagi kepala sekolah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru seefektif mungkin.

Secara teori, apabila hubungan antara kepala sekolah dengan guru dapat dibina dan dilaksanakan dengan baik, maka motivasi kerja guru akan terpenuhi. Pada saat motivasi yang baik dan tinggi muncul dari diri seorang guru, maka kesadaran guru akan tugasnya dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran akan selalu terlaksana. Cascio (dalam Sukamalana, 2003:21) menyebutkan kemampuan dan motivasi sebagai faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Kemampuan ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dipengaruhi oleh kecakapan, kepribadian, dan pengetahuan yang terbentuk oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat.

Mangkunegara (2002:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi karyawan untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi kerja guru bisa diartikan sebagai dorongan mental yang tinggi yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan

untuk mencapai tujuan sekolah. Kaitannya dengan kinerja mengajar guru, motivasi yang tinggi dan baik akan memiliki peran penting untuk membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, sehingga mutu lulusan yang berkualitas tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dan fenomena yang berkaitan dengan guru maka penelaahan terhadap masalah-masalah yang berkaitan perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar guru SD, terutama ketika melibatkan peranan supervisi akademik dan motivasi kerja guru. Berdasarkan fenomena tersebut maka penelitian bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Gugus Marlin Kabupaten Indramayu; (2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Gugus Marlin Kabupaten Indramayu; (3) pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Gugus Marlin Kabupaten Indramayu.

Berbagai pengertian supervisi diberikan oleh para pakar. Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direcanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2003:76). Dalam arti semantik, supervisi pendidikan adalah pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya. Supervisi pendidikan dipandang sebagai kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran (Satori, 2004: 3). Menurut Arikunto (2004: 5) "Supervisi adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal yang sudah benar, dan mana pula hal yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan".

Indikator supervisi akademik kepala sekolah dalam penelitian ini adalah mengacu pada definisi yang disampaikan oleh Suhardan (2010: 52) yaitu "Supervisi akademik menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang berlangsung dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu". Adapun indikator dari supervisi akademik kepala sekolah yang dimaksud menurut Suhardan, (2010: 52) adalah meliputi:

1) Merencanakan program supervisi akademik; mampu membuat program perencanaan supervisi.
2) Melaksanakan supervisi akademik; melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran dan mampu memahami keseluruhan proses pembelajaran, serta mampu memberikan motivasi kepada guru.
3) Menindaklanjuti hasil supervisi; perbaikan/pembinaan kepada guru sebagai tindak lanjut supervisi akademik.

Supervisi akademik kepala sekolah berdasarkan pada indikator-indikator tersebut di atas dilihat dari tiga aspek utama yaitu: *Pertama;* merencanakan program supervisi akademik; dimana supervisi akademik kepala sekolah dikatakan efektif bila kepala sekolah mampu membuat program perencanaan supervisi, menyusun dan membagikan instrumen supervisi, serta menjadwalkan supervisi kunjungan ke kelas.

Kedua; Kepala Sekolah melaksanakan supervisi akademik; melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran dan mampu memahami keseluruhan proses pembelajaran. Supervisi Kepala Sekolah dikatakan efektif apabila memenuhi indikator-indikator pada bagian pelaksanaan supervisi ini yaitu; kepala sekolah masuk ke kelas dan melakukan observasi pembelajaran, melakukan supervisi secara komprehensif dan berkesinambungan, memberikan tanggapan/masukan atas kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran, membantu memecahkan setiap permasalahan dalam pembelajaran, kepala sekolah melihat, mengecek, persiapan pembelajaran yang telah disiapkan, memberi teguran apabila lalai dalam bekerja, secara teratur melakukan supervisi kegiatan pendahuluan sampai selesai proses pembelajaran, melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran, memberikan saran untuk pengembangan kompetensi sebagai guru, secara teratur melakukan supervisi dalam kegiatan refleksi, melakukan supervisi klinis dengan melakukan kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan diskusi kelompok. Kemudian kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kepada guru, diantaranya; Kepala sekolah memberikan

motivasi untuk berkembang, memberikan penghargaan secara verbal terhadap prestasi guru setelah disupervisi, memberikan *reward* kinerja guru dalam bentuk insentif materi, memberikan *reward* atas prestasi kerja dalam bentuk penghargaan, membimbing guru untuk evaluasi diri dalam memberikan pelajaran kepada siswanya, dan memberikan contoh pembelajaran yang baik.

Ketiga; menindaklanjuti hasil supervisi; perbaikan/pembinaan kepada guru sebagai tindak lanjut supervisi akademik; Kepala Sekolah memberikan solusi atas masalah pembelajaran di kelas, menilai interaksi yang terjadi di dalam kelas, baik antar siswa, maupun siswa dengan guru, memberikan saran perbaikan pada kemampuan profesionalisme guru, secara teratur mensupervisi tindak lanjut kegiatan refleksi, dan memberikan kesempatan pelatihan dan konsultasi kepada guru sebagai tindak lanjut supervisi akademik.

Kata motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti "bergerak" yang dimaksudkan sebagai "bergerak untuk maju". Motivasi dalam konteks organisasi dijelaskan Hasibuan dalam Engkoswara dan Komariah (2010:209) sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dalam organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapinya tujuan organisasi. Dalam pengertian ini nampak peran pemimpin yang memberikan dorongan kepada bawahan agar mau bekerja dengan sukses dengan menerapkan teknik-teknik motivasi yang efektif.

Pengertian motivasi kerja didefinisikan oleh Hoy dan Miskel (2004: 41) sebagai dorongan dalam diri untuk berbuat sesuatu berdasarkan alasan diantaranya: 1) Tanggung jawab; 2) ambisi; 3) prestasi; 4) kompetisi; 5) kreativitas. Sementara itu, Stanley Vance dalam Danim (2007:15) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Dubin (dalam Danim, 2007:16) mengartikan motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeingan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi.

Indikator motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah mengacu pada definisi yang disampaikan oleh Hoy dan Miskel (2004: 41) yaitu "Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri untuk berbuat sesuatu berdasarkan alasan diantaranya: 1) tanggung jawab; (2) ambisi; 3) prestasi; 4) kompetisi; 5) kreativitas". Adapun rincian adalah sebagai berikut.

1) Tanggung jawab: (a) Guru harus hadir tepat waktu, (b) Menjalankan tugas, (c) Mentaati peraturan yang berlaku, (d) Pemberian sanksi
2) Ambisi: (a) Target individu, (b) Sikap
3) Prestasi: (a) Hasil yang telah dikerjakan, (b) Aktualisasi diri
4) Kompetisi; Promosi
5) Kreativitas: (a) Para pegawai, (b) Proses, (c) Produk yang dihasilkan

Motivasi kerja guru berdasarkan pada indikator-indikator tersebut di atas dilihat dari lima aspek utama yaitu: *Pertama*; tanggung jawab, dimana guru dikatakan memiliki tanggung jawab yang tinggi apabila guru setiap hari datang untuk bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, menempatkan tugas mengajar sebagai bagian dari hidup, menjalankan peraturan sekolah baik tertulis maupun tidak tertulis sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan memahami dan menerima ketika sanksi diberikan apabila guru tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Kedua; motivasi kerja dilihat dari dimensi ambisi, dimana guru dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila memiliki target individu, dimana guru mempunyai inisiatif dalam melakukan hal terbaik untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik, melakukan pekerjaan berdasarkan prinsip efektif dan efisien demi tercapainya tujuan pembelajaran, dan melakukan penelitian tindakan kelas untuk pengembangan metode pembelajaran. Kemudian dalam dimensi sikap, dimana guru tidak tergesa-gesa untuk mencapai tujuan sasaran pekerjaan yang dilaksanakan dan guru membuat aturan bagi diri sendiri untuk mencapai tujuan pembelajarannya.

Ketiga; motivasi kerja guru dilihat dari dimensi prestasi, dimana hasil yang telah dikerjakan, senantiasa melakukan perbaikan meskipun telah puas atas hasil yang dikerjakan sebelumnya. Selanjutnya dilihat dari aspek aktualisasi diri; guru mampu menyesuaikan diri dengan tata tertib yang telah disepakati, mampu menyusun target yang harus dicapai

dalam setiap pekerjaan, mampu mencari strategi dalam memperbaiki cara mengajar agar tercapai tujuan pembelajaran, mampu menerapkan inovasi baru dalam pembelajaran di sekolah agar mendapatkan hasil yang lebih baik, dan mampu bekerja lebih baik untuk memperoleh hasil pembelajaran yang lebih optimal.

Keempat; motivasi kerja guru dilihat dari dimensi kompetisi, guru mampu mengikuti berbagai kegiatan di luar pembelajaran untuk menambah nilai angka kredit agar mendapatkan kenaika jabatan, guru mampu menunjukkan pekerjaan yang melebihi standar capaian kinerja untuk promosi jabatan yang diinginkan, dan guru mampu senantiasa mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaan sebagai bentuk apresiasi dari promosi jabatan.

Kelima; motivasi kerja guru dilihat dari dimensi kreativitas, guru mampu bekerja dengan semangat, guru termotivasi untuk mencapai prestasi/hasil yang maksimal dalam pekerjaan, dan guru mampu menentukan target pelaksanaannya sebelum melaksanakan suatu pekerjaan.

Bernardin *et, al.* dalam Amstrong (2000: 3) mengemukakan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kemampuan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Hal senada diungkapkan Supardi (2013: 47) bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan".

Umumnya guru dipandang sebagai orang yang harus di tiru dan di gugu, dalam arti orang yang memiliki karisma atau wibawa sehingga perlu untuk ditiru dan diteladani. Sedangkan mengutip pendapat Laurance D. Hazkew dan Jonathan C. Mc Lendon dalam Hamzah (2006: 15) "*teacher is professional person who conduct classes*". Jadi guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Maka kinerja mengajar guru merupakan perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas, (Yamin, 2010: 87).

Kinerja guru di sekolah sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan sekolah. Baik buruknya kinerja guru bisa dilihat dari perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran dan tugas guru di sekolah, dimana perilaku tersebut terkait dengan proses pencapaian hasil kerja yang dicapai. Sebagaimana yang diungkapkan Saondi dan Suherman (2009: 21) bahwa: "Kinerja mengajar guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam mengajar".

Untuk itu pengukuran kinerja guru di samping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi akademik dan pengembangan profesionalnya. Menurut Nasution (2003: 184-185) dimensi dan indikator kinerja mengajar guru meliputi: (a) perencanaan pembelajaran; (b) pelaksanaan pembelajaran; (c) evaluasi pembelajaran. Dengan melaksanakan dimensi ini dengan baik, maka mutu pendidikan akan tercapai.

Sedangkan menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 39 Ayat (2), dimensi dan indikator kinerja mengajar guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Hal ini memperlihatkan adanya tiga bidang pokok yang paling penting dan perlu diperhatikan oleh guru, yaitu:

1) Mempersiapkan pengajaran, bidang ini mencakup seluruh kegiatan yang harus dilaksanakan seorang guru sebelum memberikan atau menyampaikan materi pengajaran; meninjau kembali materi pengajaran; mengembangkan batas-batas latihan atau perencanaan memastikan bahwasanya seluruh bahan-bahan, alat bantu latihan, dan ruang kelas telah dipersiapkan; mempersiapkan daftar nilai untuk menentukan tingkatan dan pengetahuan peserta latihan dan lain-lain.
2) Melaksanakan pengajaran, tanggung jawab ini meliputi pemberian partisipasi yang besar, dengan menggunakan landasan keterampilan, pemahaman materi dan urutan pengajaran, pelaksanaan teknik-teknik pertanyaan yang efektif dan menggunakan alat bantu latihan dalam rangka peningkatan proses belajar.

3) Menilai hasil-hasil belajar pengajaran tersebut, tanggung jawab ini meliputi penilaian prestasi peserts secara objektif, mengumpulkan data materi pengajaran dan bahan-bahan serta memikirkan kinerja gurunya itu sendiri.

Selanjutnya dalam penelitian ini kinerja mengajar guru diartikan sebagai "Perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas", (Yamin, 2010: 87). Adapun indikator dari kinerja mengajar guru yang dimaksud menurut Yamin, (2010: 87-88) adalah meliputi:

1) Penyusunan rencana pembelajaran: (a) Mendeskripsikan kompetensi pembelajaran, (b) Memilih/menentukan materi, (c) Mengorganisasikan materi, (d) Menentukan metode/strategi pembelajaran, (e) Menentukan sumber belajar, (f) Menyusun perangkat penilaian, (g) Menentukan bentuk penilaian, (h) Mengalokasikan waktu.
2) Pelaksanaan interkasi belajar mengajar: (a) Membuka pelajaran, (b) Menyajikan materi, (c) Menggunakan alat peraga, (d) Menggunakan bahasa yang komunikatif, (e) Memotivasi siswa, (f) Mengorganisasikan kegiatan, (g) Berinteraksi dengan siswa secara komunikatif, (h) Menyimpulkan pembelajaran, (i) Memberikan umpan balik, (j) Melaksanakan penilaian, (k) Menggunakan waktu secara efektif.
3) Penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar siswa: (a) Soal berdasarkan tingkat kesukaran, (b) Memeriksa jawaban, (c) Pengklasifikasian nilai, (d) Mengolah dan menganalisis hasil penilaian, (e) Menyimpulkan dari hasil penilaian secara jelas dan logis, (f) Program tindak lanjut hasil penilaian, (g) Mengklasifikasikan kemampuan siswa, (h) Mengimplementasikan program tindak lanjut, (i) Hasil tindak lanjut, (j) Menganalisis evaluasi program tindak lanjut hasil penilaian.

Kinerja mengajar guru berdasarkan pada indikator-indikator di atas dilihat dari tiga aspek utama yaitu; *Pertama*; Kemampuan dalam menyusunan rencana pembelajaran, dimana guru memenuhi kriteria kinerja sangat tingggi apabila mampu memetakan kompetensi pembelajaran yang terdeskripsikan secara jelas, menyusun materi ajar yang disesuaikan dengan taraf kemampuan berfikir siswa, mampu mengorganisasikan materi pembelajaran dengan tujuan pembelajarannya, mampu menyusun strategi pembelajaran yang disesuaikan dengan bahan ajar, mampu menyusun sumber belajar yang disesuaikan dengan materi ajar, mampu menyusun perangkat penilaian berdasarkan dengan penilaian kognitif, afektif dan psikomotor, mampu menentukan bentuk penilaian berdasarkan tujuan pembelajaran, mampu menyusun waktu pembelajaran yang dialokasikan berdasarkan bobot materi ajar.

Kedua; kemampuan guru dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar, dimana guru dapat dikatakan memenuhi kriteria kinerja mengajar sangat tinggi dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar apabila guru mampu membuka pelajaran dengan apersepsi pada saat pelaksanaan pembelajaran, mampu menyajikan materi ajar dengan menyenangkan, mampu menggunakan alat peraga sesuai dengan materi yang diajarkan, mampu menggunakan bahasa yang komunikatif dengan peserta didik, mampu memotivasi peserta didik selama pelajaran berlangsung, mampu mengorganisasikan kegiatan pembelajaran sesuai rencana pembelajaran, mampu menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh peserta didik, mampu membimbing peserta didik untuk membuat kesimpulan dari hasil materi, mampu memberikan umpan balik baik secara langsung maupun tidak langsung, mampu melaksanakan penilaian selama proses pelaksanaan pembelajaran, dan mampu memanfaatkan waktu pembelajaran dengan baik.

Ketiga; kemampuan guru dalam penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar siswa, dimana guru dapat dikatakan memenuhi kriteria kinerja mengajar sangat tinggi apabila guru mampu memilih soal berdasarkan tingkat kesukaran, melakukan pemeriksaan pada jawaban peserta didik, mampu mengklasifikasikan hasil penilaian, mampu mengolah dan menganalisis hasil penilaian, mampu membuat hasil kesimpulan dari hasil penilaian secara jelas dan logis, mampu menyusun program tindak lanjut hasil penilaian, mampu mengklasifikasikan kemampuan peserta didik, mampu mengimplementasikan program tindak lanjut hasil penilaian, mampu mengevaluasi hasil

tindak lanjut, dan mampu menganalisis hasil evaluasi program tindak lanjut hasil penilaian.

I. RESEARCH METHODS

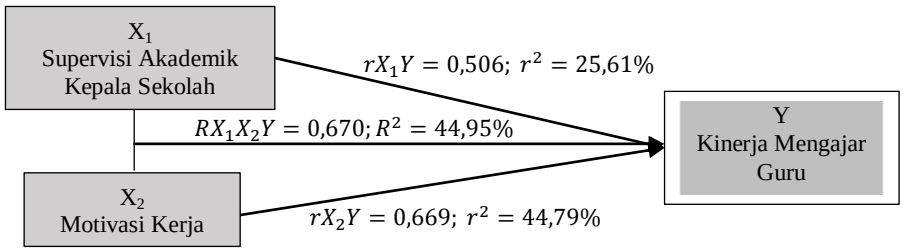
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional dan regresi. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal, dimana kajiannya dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yaitu supervisi akademik kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja mengajar guru (Y).

Adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur supervisi akademik kepala sekolah meliputi: (1) merencanakan program supervisi akademik, (2) melaksanakan supervisi akademik, dan (3) menindaklanjuti hasil supervisi (Suhardan, 2010). Sedangkan dimensi motivasi kerja meliputi: (1) tanggung jawab, (2) ambisi, (3) prestasi, (4) kompetisi, dan (5) kreativitas (Hoy dan Miskel, 2004). Sementara itu, dimensi kinerja mengajar guru meliputi: (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar, serta (3) penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar siswa (Yamin, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Gugus Marlin Kabupaten Indramayu yang berjumlah 90 orang. Teknik perhitungan sampelnya berupa *cluster random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2012). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 responden. Pengumpulan data melalui angket dengan mengacu pada skala *Likert* sebagai bentuk konstruksi item pertanyaan pada angket dengan lima alternatif jawaban.

II. RESEARCH RESULTS AND DISCUSSION

Fokus utama pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja mengajar guru. Adapun hasil pengujian hipotesis penelitian ini diperlihatkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana, diketahui koefisien korelasi sebesar 0,56 sehingga hubungan supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru adalah sedang. Hasil uji signifikansi memperlihatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,9363 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,0141. Dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru adalah signifikan. Besarnya koefisien determinasi adalah 25,61%, artinya, kinerja mengajar guru 25,61% dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah. Sisanya sebesar 74,39% dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Regresi Parsial Variabel X_1 terhadap Y

Konstanta (*a*)	Koefisien Regresi	Signifikansi	
		F_{hit}	F_{tabel}
37,19	0,53	15,495	4,057

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi berupa $\hat{y} = 37{,}19 + 0{,}53X_1$. Konstanta sebesar 37,19, artinya apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel

supervisi akademik kepala sekolah (X_1), maka nilai kinerja mengajar guru (Y) tetap 37,19. Koefisien regresi sebesar 0,53, artinya setiap perubahan satu nilai supervisi akademik kepala sekolah akan memberikan kenaikan kinerja mengajar guru sebesar 37,72. Pengujian signifikansi untuk regresi ini digunakan uji F dimana F_{hitung} adalah 15,495 dan nilai F_{tabel} adalah 4,057. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru adalah signifikan. Berdasarkan perhitungan di atas, maka adanya pengaruh sebesar 0,506, sehingga $r_{yx_1} > 0$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wiryanti (2017) yang menunjukkan bahwa "supervisi akademik berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas mengajar guru". Hal senada juga diungkapkan dalam hasil penelitian Susilo dan Sutoyo (2019) yang menyimpulkan bahwa "supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru".

Kesesuaian supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru dapat berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru. Guru harus memperhatikan dan memfokuskan diri terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mengajarnya karena hasil kerja yang dilakukan oleh guru akan berdampak kepada tujuan organisasi atau sekolah. Guru yang bekerja dengan maksimal (sesuai dengna prosedur kerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan) dalam pekerjaannya akan berdampak positif bagi sekolah.

Supervisi dalam bentuk pengawasan profesional merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di sekolah, bukan sekedar pengawasan terhadap fisik material. Supervisi akademik kepala sekolah merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap siswa yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya. Aktivitasnya dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan pembelajaran untuk diperbaiki, apa yang menjadi penyebabnya, dan mengapa guru tidak berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut kemudian diadakan tindak lanjut yang berupa perbaikan dalam bentuk pembinaan. Pembinaan merupakan sebuah pelayanan terhadap guru dalam memperbaiki kinerjanya. Pembinaan, selain pelayanan terhadap guru, juga merupakan usaha preventif untuk mencegah supaya guru tidak terulang kembali melakukan kesalahan serupa yang tidak perlu, menggugah kesadarannya supaya mempertinggi kecakapan dan keterampilan mengajarnya.

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana, diketahui koefisien korelasi sebesar 0,669 sehingga hubungan motivasi kerja dengan kinerja mengajar guru adalah kuat. Hasil uji signifikansi memperlihatkan nilai t_{hitung} sebesar 6,0423 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,0141. Dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru adalah signifikan. Besarnya koefisien determinasi adalah 44,79%, artinya, kinerja mengajar guru 44,79% dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sisanya sebesar 55,21% dipengaruhi oleh variabel supervisi akademik kepala sekolah dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Regresi Parsial Variabel X_2 terhadap Y

Konstanta (*a*)	Koefisien Regresi	Signifikansi	
		F_{hit}	F_{tabel}
28,76	0,73	36,509	4,057

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi berupa $\hat{y} = 28{,}76 + 0{,}73X_2$. Konstanta sebesar 28,76, artinya apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja guru (X_2), maka nilai kinerja mengajar guru (Y) adalah tetap 28,76. Koefisien regresi sebesar 0,73, artinya setiap perubahan satu nilai motivasi kerja akan memberikan kenaikan kinerja mengajar guru sebesar 29,49. Pengujian signifikansi untuk

perhitungan regresi digunakan uji F dimana nilai F_{hitung} adalah 36,509 dan nilai F_{tabel} adalah 4,057. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru adalah signifikan.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka adanya pengaruh sebesar 0,669, sehingga $r_{yx_2} > 0$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Zuliawati (2016) yang menunjukkan bahwa "motivasi kerja guru berpengaruh secara terhadap produktivitas kerja guru". Hal senada juga diungkapkan dalam hasil penelitian Werang *et al.* (2019) yang menyimpulkan bahwa "motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru".

Motivasi kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu stimulus atau dorongan yang dimiliki oleh seorang guru, baik secara eksternal maupun internal, demi tercapainya tujuan yang diharapkannya. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya sebagai mungkin hingga mendapatkan hasil yang sangat memuaskan.

Motivasi kerja yang tinggi akan membuat keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sekolah sebagai suatu sistem yang sangat kompleks menempatkan keberhasilan siswa sebagai salah satu keberhasilan sekolah. Hal ini yang kemudian menjadikan guru sabagai faktor pendukung yang penting bagi keberhasilan sekolah karena bila potensi yang ada dalam diri guru ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja maka tujuan untuk memperoleh peningkatan hasil belajar siswa pun akan tercapai. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja mengajar guru.

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana, diketahui koefisien korelasi sebesar 0,670 sehingga hubungan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru adalah kuat. Hasil uji signifikan memperlihatkan nilai F_{hitung} sebesar 26,7923 dan nilai F_{tabel} adalah 3,2043 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya, pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru adalah signifikan. Koefisien determinasi sebesar 44,95%, artinya supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat kepada kinerja mengajar guru. Naik turunnya kinerja mengajar guru 44,95% dipengaruhi supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 55,05% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan perhitungan regresi ganda seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Regresi Ganda Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Konstanta (a)	Koefisien Regresi		Signifikansi	
	b_1	b_2	F_{hit}	F_{tabel}
27,444	0,059	0,685	17,9626	3,2093

Berdasarkan hasil uji regresi ganda diperoleh persamaan regresi berupa $\hat{Y} = 27{,}44 + 0{,}059X_1 + 0{,}685X_5$. Konstanta sebesar 27,44, artinya apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2), maka nilai kinerja mengajar guru (Y) adalah tetap 27,44. Koefisien regresi sebesar 0,059 dan 0,685 menyatakan bahwa setiap perubahan satu nilai supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama akan memberikan kenaikan kinerja mengajar guru sebesar 28,187. Pengujian signifikansi untuk regresi ganda digunakan uji F dimana nilai F_{hitung} adalah 17,9626 dan nilai F_{tabel} adalah 3,2093. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru adalah signifikan.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka adanya pengaruh sebesar 0,670, sehingga $R_{yx_1x_2} > 0$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah

dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitin Muhaijirin *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa "secara tidak langsung supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui motivasi kerja sebagai mediasinya". Hal senada juga diungkapkan dalam hasil penelitian Sumarmi *et al.* (2019) yang menyimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 69,4%.

Hasil penelitian ini pada dasarnya memperlihatkan pentingnya supervisi akademik kepala sekolah dilakukan secara terartur dan berkala dengan mengagendakan jadwalnya dalam program perencanaan supervisi dan menggunakan pendekatan supervisi klinis. Dalam kegiatan tersebut terdapat kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, baik antara guru dan kepala sekolah, sesama guru, dan semua pihak yang terkait dengan sekolah sehingga kinerja guru akan meningkat.

Seperti halnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru di sekolah adalah motivasi kerja yang ada dalam jiwa guru. Bila guru dalam melakukan pekerjaan mempunyai motivasi yang tinggi, ia akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai keberhasilan. Ketika guru mendapatkan bimbingan, arahan dan dorongan dari kepala sekolah dengan baik, maka guru kemudian akan merasa diperhatikan dan diarahkan kemudian direalisasikan dalam kinerja yang baik dalam proses pembelajaran. Tapi jika guru tidak atau kurang mendapat bimbingan dan dorongan dari kepala sekolah, maka guru pun merasa tidak diperhatikan dan diarahkan yang mengakibatkan kinerjanya kurang baik tidak terarah. Dengan demikian, supervisi akademik dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

III. CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini diantaranya: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru, sebesar 25,61%; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru, sebesar 44,79%; (3) Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru, sebesar 44,95%.

Dalam rangka peningkatan kinerja mengajar guru, maka hasil penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menggunakan variabel bebas lainnya. Selain itu, penelitian lanjutan yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru juga dapat dilakukan pada jenjang pendidikan lainnya selain jenjang pendidikan dasar.

REFERENCES

[1] Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas.

[2] Ananda, R., & Fadhilaturrahmi. (2018). "Analisis Kemampuan Guru Sekolah Dasar Dalam Implementasi Pembelajaran Tematik Di SD". *Jurnal Basicedu*, 2, (2), 11-21.

[3] Sudrajat. (2018). "Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25, (1), 104-119.

[4] Diputran, K. S., & Japa, I. G. N. (2018). "Analisis Kemampuan Guru Melaksanakan Pembelajaran Tematik Terintegrasi Pendidikan Karakter". *International Journal of Elementary Education*, 2, (2), 138-143.

[5] Maba, W., & Mantra, I. B. N. (2018). The Primary School Teachers' Competence In Implementing The 2013 Curriculum. Dalam *SHS Web of Conferences* [Online], Vol 42, 00035. EDP Sciences. Tersedia: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2018/03/shsconf_gctale2018_00035.pdf [15 Januari 2020].

[6] Nengsih, D.H. (2017). "Analisis Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Pengelolaan Proses di SD Negeri 10 Mandonga". *Wakapendik*, 2, (7), 1-14.

[7] Yamin, Martinis. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP. Press.

[8] Sahertian, P. (2000). *Konsep dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

[9] Suhardan, D. (2010). *Supervisi Profesional Layanan Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta

[10]Muhaijirin., Prihatin, T., & Yusuf, A. (2017). "Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru pada MGMP Melalui Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMA/MA". *Educational Management*, 6, (2), 170-177.

[11]Wiryanti, N. M. (2017). "Pengaruh Supervisi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kreativitas Guru SD Swasta Katolik Di Jakarta Timur". *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*, 8, (1), 114-554.

[12]Haimah, H. (2018). Academic Supervision by School Principals at State Elementary Schools in Indonesia. Dalam *international Conference on Educational Sciences and Teacher Profession (ICETeP)*. [Online]. Atlantis Press, tersedia: https://www.atlantis-press.com/proceedings/icetep-18/55915474 [20 Januari 2020].

[13]Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2004). *Educational Administration: Theory, Reaserch, and Practice.* (Six Edition). New York: McGraw Hill

[14]Zuliawati, N. (2016). "Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri". *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 1, (1), 23-38.

[15]Sa'ud, U. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.312

[16]Pramswari, L. P. (2016). "Persepsi Guru SD Terhadap Penelitian Tindakan Kelas". *Mimbar Sekolah Dasar*, 3, (1), 50-65.

[17]Supriyono, A. (2017). "Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Pendidikan*, 18, (2), 1-12.

[18]Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

[19]Sukamalana. (2003). *Faktor-Faktor Determinan yang Berkontribusi terhadap Kinerja Dosen PT. Swasta*. Disertasi pada Universitas Pendidikan Indonesia Bandung: tidak diterbitkan.

[20]Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

[21]Purwanto, N. (2003). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya

[22]Satori. D. (2004). *Paradigma Baru Supervisi Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu dalam konteks Peranan Pengawas Sekolah dalam otonomi Daerah.* ASPI: Jabar

[23]Arikunto, S. (2004*). Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta

[24]Engkoswara & Komariah, A. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

[25]Danim, S. (2007). *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara

[26]Amstrong, M. (2000). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines.* London: Kogan Page Limited

[27]Supardi. (2013). *Kinerja Guru. Cetakan ke-1*, Jakarta: RajaGrafindo Persada

[28]Hamzah. (2006). *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

[29]Saondi, O., & Suherman, A. (2009). *Etika Profesi Keguruan*. Kuningan: PT Refia Aditama

[30]Nasution. (2003). *Kinerja Mengajar Guru*. Jakarta: Bina Aksara

[31]Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

[32]Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, 93-103.

[33]Sumarmi, W., Egar, N., & Nurkolis, N. (2019). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di (JMP), 8(1)