

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DAN MTs DI KECAMATAN SUBAH DAN PECALUNGAN KABUPATEN BATANG

Nufindah Pribadi

Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Email :

Abstract

The formulation of the problem in this research is 1) is there any effect of academic supervision on the performance of SMP and MTs teachers in Subah and Pecalungan Districts, Batang Regency, 2) is there an effect of work motivation on the performance of SMP and MTs teachers in Subah and Pecalungan Districts, Batang Regency, 3) is there any effect of academic supervision and work motivation on the performance of teachers in SMP and MTs in Subah and Pecalungan Districts, Batang Regency.

This study uses a quantitative correlation approach. Data mining using a questionnaire instrument. The research locations were public junior high schools and MTs in Subah and Pecalungan sub-districts. Test Instrument is a test of validity and reliability. Prerequisite test using normality test, linearity test, multicollinearity test, homogeneity test. Data analysis used correlation test, simple linear regression test and multiple linear regression test.

The results of the study (1) the effect of academic supervision on the performance of SMP and MTs teachers in Subah and Pecalungan Districts, Batang Regency. Based on the Fcount value of 134.127 > Ftable 3.93 with a significance value of 0.000 <0.05. which means H0 is rejected and Ha is accepted. The hypothesis which reads "there is an influence of academic supervision on teacher performance in SMP and MTs in Subah and Pecalungan Districts, Batang Regency" is accepted. (2) the effect of work motivation on the performance of SMP and MTs teachers in Subah and Pecalungan Districts, Batang Regency. Based on the Fcount value of 148.330 > Ftable 3.93 with a significance value of 0.000 <0.05. which means H0 is rejected and Ha is accepted. The hypothesis which reads "there is an influence of work motivation on teacher performance in SMP and MTs in Subah and Pecalungan Districts, Batang Regency" is accepted. (3) the effect of academic supervision and work motivation on teacher performance in SMP and MTs in Subah and Pecalungan Districts, Batang Regency. Based on the Fcount value of 81.128 > Ftable 3.08 with a significance value of 0.000 <0.05. Which means H0 is rejected and Ha is accepted. In other words, the hypothesis that reads "there is an influence of academic supervision and work motivation on teacher performance in SMP and MTs in Subah and Pecalungan Districts, Batang Regency" is accepted.

Keywords: Academic Supervision, Work Motivation, Teacher Performance

A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sesuatu yang sangat penting didalam kehidupan, karena pendidikan merupakan salah satu faktor pembentuk manusia-manusia yang berkualitas yang akan menjadi kekuatan atau potensi sumber daya yang mendukung terwujudnya kemajuan bangsa. Salah satu yang berkaitan dengan dunia pendidikan selain siswa adalah guru. Sesuai Permenpan no 16 tahun 2019 pasal 1 ayat 2,3,5,8 bahwa guru adalah pendidik profesional

dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan Guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik. Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi Guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Penilaian kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

Guru merupakan salah satu pihak yang mempunyai tanggung jawab sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang diperbarui dalam Peraturan Pemerintah nomor 32 tahun 2013, pada Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang menyatakan bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga mampu mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum. Dengan adanya peraturan pemerintah menjadikan guru mengerti akan tanggung jawab besarnya untuk mengabdikan diri pada negara dalam menciptakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang baik.

Sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Disini guru adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid. Seperti yang tercantum dalam penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa tugas dan tanggung jawab guru sebagai seorang pendidik profesional tidaklah mudah. Selain harus melakukan tugas administratif, seorang guru, harus juga melakukan tugas akademik maupun penelitian yang harus dilakukan secara seimbang. Semua bentuk tugas guru tersebut bisa dirangkum dalam bentuk kinerja guru. Seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yaitu tugas guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) harus memiliki kemampuan: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar, (3) kemampuan memberikan penilaian proses dan hasil belajar mengajar, (4) kemampuan memanfaatkan hasil penilaian bagi peningkatan pelayanan pembelajaran, (5) kemampuan memberikan umpan balik secara tepat.

Kualitas tenaga pengajar merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh ketepatan kerja, kemampuan kerja, kualitas kerja, inisiatif dalam kerja dan komunikasi hal tersebut merupakan bentuk kinerja guru. Masalah kinerja guru saat ini menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat, sedangkan kinerja guru akan dirasakan oleh guru itu sendiri, dan siswa. Berbagai usaha telah dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Barnawi dan Arifin (2012: 14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Dalam permasalahan ini kinerja guru akan dibatasi hanya dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru di sekolah. Karena kegiatan pembelajaran ini menjadi inti utama dalam proses penilaian kinerja seorang guru dan akan menentukan kualitas keprofesionalan seorang guru serta kualitas sekolah tersebut. Jika siswa dalam suatu sekolah

mendapatkan nilai pembelajaran atau hasil tes yang tinggi, maka kinerja guru tersebut akan diakui keprofesionalannya serta mendapat pujian secara interen ataupun eksteren institusi sekolah atau pihak yang berkaitan dengan sekolah, dan begitu pula sebaliknya jika perolehan nilai siswa rendah, maka guru akan dipandang sebelah mata atau tidak sekolah tersebut dianggap kurang berkualitas. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh bagaimana memberikan prioritas kepada guru agar selalu dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya agar kinerjanya terjaga. Permasalahan yang terjadi pada saat ini kinerja guru disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu, guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, dan tidak semua guru dapat mengembangkan RPP secara maksimal, dalam pelaksanaan interaksi belajar mengajar, belum semua guru menggunakan alat peraga/media dan berbagai model pembelajaran serta metode pembelajaran yang digunakan kurang bervariasi, berkaitan dengan kedisiplinan guru, sering terjadinya guru yang datang terlambat, kelas kosong, dan tidak hadir tanpa pemberitahuan. Serta faktor lainnya terkait dengan insentif berkaitan dengan tugas guru yang sangat banyak tetapi penghasilan yang diperoleh belum sebanding, ini mengakibatkan guru melakukan tugasnya secara formalitas karena honor dan kompensasi yang diterima relatif kecil dan pandangan profesi guru pada strata masyarakat secara umum.

Lingkungan sekolah juga menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja guru, diantaranya meliputi sarana dan prasarana yang kurang mendukung, iklim organisasi sekolah yang kurang baik, kurangnya dukungan dan arahan dari kepala sekolah, serta kurangnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui kegiatan supervisi. Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah kompetensi supervisi. “Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.”

Pada hakekatnya pelaksanaan supervisi adalah suatu upaya dalam pembinaan, pengembangan serta perbaikan dalam proses kegiatan belajar yang dilakukan oleh kepala sekolah atau supervisor terhadap guru. Sesuai Permendikbud no 15 tahun 2018 pasal 1 ayat 2 adalah Kepala Sekolah adalah Guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola Taman Kanak-Kanak/Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TK/TKLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Dasar/Sekolah Dasar Luar Biasa (SD/SDLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Menengah Pertama/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMP/ -3-SMPLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMA/SMK/SMALB) atau bentuk lain yang sederajat, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri (SILN).

Supervisi tersebut dilakukan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor. Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan pemberi contoh kepada guru dan karyawan di sekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor menunjukkan adanya perbaikan pengajaran pada sekolah yang dipimpinnya, perbaikan ini tampak setelah dilakukan sentuhan supervisor berupa bantuan mengatasi kesulitan guru dalam mengajar. Sesuai dengan bunyi pasal 9 Permendikbud no 15 tahun 2018 bahwa beban kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas: a. manajerial; b. pengembangan kewirausahaan; c. supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan. Dalam penelitian ini kepala sekolah sebagai pelaku kegiatan supervisi akademik terhadap guru.

Bantuan yang diberikan kepala sekolah kepada guru dapat berupa dukungan fasilitas, bahan ajar yang diperlukan, penguatan terhadap penguasaan materi dan strategi pengajaran,

pelatihan, dan bantuan lainnya yang akan meningkatkan efektivitas pengajaran dalam aktivitas belajar di kelas. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Berdasarkan uraian di atas, maka salah satu faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah. Supervisi dalam hal ini adalah supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru dalam kegiatan pembelajaran. Agar kualitas pendidikan meningkat, maka seorang kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruhnya yang menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugas-tugas mulianya secara efektif, sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Selain supervisi akademik, terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru, salah satunya adalah motivasi kerja.

Untuk meningkatkan kinerja guru, seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Guru sebagai pengajar profesional harus ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang sesuai sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Guru yang motivasi kerjanya tinggi dapat mengaktualisasikan dirinya dalam pembelajaran. Motivasi bagi guru sangat penting untuk mencapai visi dan misi pendidikan. Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat di arahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hamzah, 2012: 71). Untuk mencapai hal tersebut guru perlu memiliki motivasi kerja yang kuat, pengabdian terhadap pekerjaan, bertanggung jawab dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam membimbing siswanya dan menggerakkannya, pada peningkatan mutu siswa yang baik kualitas ataupun kuantitasnya. Motivasi kerja guru bisa berasal dari dua hal yakni yang berasal dari diri sendiri atau dari dalam (intrinsik) dan dukungan dari luar diri guru (ekstrinsik). Hal ini akan sangat mempengaruhi guru dalam ia bekerja dan akan memberikan gambaran hasil tingkat pencapaian kemaksimalan kinerja guru yang diperolehnya.

Kemudian kita melihat dari hasil pelaksanaan tes UKG atau uji kompetensi Guru yang dilaksanakan oleh pemerintah secara nasional yang digunakan untuk memetakan potensi guru maka dikabupaten batang dari jenjang pendiidkan dasar , menengah, dan atas maka diperoleh hasil seperti tersebut dalam tabel 1, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru berkaitan dengan kompetensi masing-masing bidang guru tersebut. Dilihat dari hasil UKG tahun 2015 diperoleh data dalam tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1.1

No.	Kode Wilayah	Nama Wilayah	Propinsi	SD	SMP	SMA	SMK	Pedagogik	Profesional	Rata-rata
61	032500	Kab. Batang	Prov. Jawa Tengah	62.71	67.82	69.94	61.49	58.16	66.59	64.06

Sumber data NPD UKG 2015

Dari data hasil UKG tersebut dapat dilihat bahwa untuk guru SMP mempunyai nilai kompetensi guru yang masih rendah dilihat dari pencapaian hasil tes UKG dengan rata-rata sebesar 64, 06 yang diperoleh dari hasil tes kompetensi pedagogik dengan pencapaian nilai 58,16 dan dari kompetensi profesional diperoleh nilai 66,59. Dilihat dari data *tryout* AKM yang dilaksanakan oleh penerbit Erlangga pada tahun 2021 dengan jumlah peserta 1897 dari seluruh SMP di kabupaten Batang capaian tertinggi diperoleh dengan bobot tertinggi 74 dan bobot terendah 0. Dari semua hal tersebut akan menimbulkan permasalahan dan akan berpengaruh pada kinerja guru. Berdasarkan data hasil *tryout* AKM, UKG guru dan hasil observasi wawancara awal di lapangan diperoleh informasi bahwa pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah diantaranya hanya dilakukan sekali dalam satu

semester bahkan ada yang tidak sama sekali, guru hanya mempersiapkan perangkat pembelajaran ketika akan dilakukan evaluasi diri oleh pengawas, masih banyak guru yang hanya mengadopsi RPP dari MGMP Mapel dan *copy paste*, pelaksanaan supervisi akademik dilaksanakan dengan berat hati dan menjadi kan sebuah beban, selain itu pada saat pelaksanaan supervisi akademik di dalam perencanaan perangkat pembelajaran guru menuliskan penggunaan berbagai metode dan media pembelajaran yang tepat tapi pada kenyataannya setelah pelaksanaan supervisi tersebut guru tidak melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai pada rpp.

Dari motivasi kerja terlihat masih ada guru yang datang dan pulang tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan dilihat dari absensi kehadiran, ketika jadwal pembelajaran, masih ada kelas yang kosong tanpa penugasan, guru masih banyak yang tidak melaksanakan pembelajaran sesuai jam mengajar dan lebih mengutamakan urusan pribadi atau yang terkait dengan adanya pekerjaan atau tugas sampingan lainnya, guru mengajar dengan cara yang monoton, tanpa alat peraga yang memadai, kurang kreatif, tidak pernah berusaha meningkatkan kompetensi guru melalui seminar, workshop dan kegiatan lain yang mendukung profesionalisme guru. Guru masih merasa kurang puas dengan peraturan sekolah, dimana masih terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan karena sebagian guru kurang merasa puas terhadap pekerjaannya sendiri sehingga guru tersebut kurang intensif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal tersebut sangat berpengaruh pada kineja guru. Untuk mengatasinya maka diperlukan peran kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi akademik. Kepala sekolah atau supervisor akan membantu guru ketika mengalami kendala dalam melaksanakan pembelajarannya melalui supervisi akademik yang terjadwal dan rutin, guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Guru juga harus menanamkan motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya agar kinerjanya meningkat. Karena jika seorang guru motivasi kerjanya rendah maka akan memberi dampak pada rendahnya kinerja guru tersebut apalagi jika ditambah dengan kegiatan supervisi akademik yang jarang dilakukan oleh supervisor maka kontrol terhadap kinerja guru akan semakin kurang dan berdampak pada menurunnya kinerja seorang guru.

Berdasarkan uraian tersebut, maka supervisi akademik sebagai variabel bebas 1 (X1) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y), variabel bebas 2 motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja guru (Y), supervisi akademik (X1) dan motivasi kerja (X2), keduanya saling mempengaruhi variabel terikat kinerja guru (Y), dari hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP dan MTs di Kecamatan Subah dan Pecalungan Kabupaten Batang.”

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasi dengan tujuan untuk mengetahui: pengaruh supervisi akademik (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMP dan MTs Negeri di Kecamatan Subah dan Pecalungan dengan menggunakan teknik analisis korelasional. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode survey kausalitas pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di SMP dan MTs Negeri di Kecamatan Subah dan Pecalungan dalam kurun waktu 3 bulan, yaitu mulai bulan Oktober sampai dengan bulan Desember tahun 2022. Desain atau langkah penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey kausalitas pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Populasi penelitian berjumlah 148 dan sampel berjumlah 108, dengan teknik

pengambilan sampel *probability sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji prasyarat menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heterokedasitas. Analisis data menggunakan uji regresi liner sederhana dan uji regresi liner berganda.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru SMP dan MTs di Kecamatan Subah dan Pecalungan, Kabupaten Batang.

Hasil dari 108 responden yang telah menjawab angket yang disebarkan peneliti tentang supervisi akademik diketahui bahwa 21,3% responden termasuk dalam kategori sangat baik, 29,6% responden termasuk baik, 20,4% responden termasuk dalam kategori cukup baik, 13,9% responden termasuk dalam kategori buruk dan 14,8% responden termasuk dalam kategori sangat buruk, karena rata-rata skor supervisi akademik adalah 126,94 masuk pada interval 126 - 133 pada kriteria baik, maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik di SMP dan MTs Kecamatan Subah dan Pecalungan Kabupaten Batang dilakukan dengan baik.

Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar $148,330 > F_{tabel}$ 3,93 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP dan MTs Kecamatan Subah dan Pecalungan Kabupaten Batang” diterima. Kemudian nilai korelasi sebesar 0,764. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi keeratan hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil Uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,583. Hasil ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 58,3% terhadap kinerja guru sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam penelitian ini ada benarkan, hal ini dikerenakan sasaran tindakan supervisi difokuskan pada perbaikan kinerja guru sebagaimana Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah yang menjelaskan bahwa tindakan supervisi kepala sekolah kepada guru diantaranya membimbing guru dalam menggunakan metode/teknik pembelajaran, membimbing guru dalam menyusun RPP, membimbing guru dalam kegiatan pembelajaran dikelas, membimbing guru dalam penggunaan media pembelajaran, membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang dinilai dalam pembelajaran, membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pendidikan, sesuai dengan hal-hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa adanya pelaksanaan supervisi akademik antara lain membantu guru dalam: (1) merencanakan kegiatan pembelajaran dan atau bimbingan; (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran atau bimbingan; (3) menilai proses dan hasil pembelajaran/bimbingan; (4) memanfaatkan hasil pembimbingan untuk peningkatan layanan pembelajaran atau bimbingan.

Demikian halnya dalam Mulyasa (2012: 250) yang menjelaskan bahwa supervisi akademik memiliki tujuan yang salah satunya membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Hal ini menjadikan dampak secara keseluruhan terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi akademik memberikan kontribusi pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru, hal ini selaras juga dengan penelitian Kholisoh (2017) ada pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Besarnya kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 96,7% dan 3,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar supervisi akademik.

Demikian hasil penelitian yang menjelaskan adanya pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru juga didukung oleh penelitian Mardeus Arjino (2016) bahwa terdapat pengaruh positif signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Desi Elminiarti (2017) ada pengaruh supervisi terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh perubahan supervisi kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru variasi perubahan kinerja guru (Y) sebesar 0,560 atau 56,0%

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP dan MTs di Kecamatan Subah dan Pecalungan, Kabupaten Batang.

Hasil dari 108 responden yang telah menjawab angket yang disebarkan peneliti tentang motivasi kerja guru diketahui bahwa 15,7% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, 32,4% responden termasuk tinggi, 22,2% responden termasuk dalam kategori sedang, 19,4% responden termasuk dalam kategori rendah dan 10,2% responden termasuk dalam kategori sangat rendah, karena rata-rata skor motivasi kerja guru adalah 127,39 masuk pada interval 124 - 121 pada kriteria tinggi, maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa guru di SMP dan MTs Kecamatan Subah dan Pecalungan Kabupaten Batang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar $81,128 > F_{tabel}$ 3,08 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP dan MTs Kecamatan Subah dan Pecalungan Kabupaten Batang” diterima. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi keeratan hubungan yang kuat antara supervisi akademik dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil Uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,600. Hasil ini berarti supervisi akademik dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 60% terhadap kinerja guru sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini di dukung teori Siagian (2012:139) menyatakan bahwa di dalam diri seseorang terdapat motivasi bersifat internal dan eksternal yang dapat positif maupun negatif. Baik motivasi yang bersifat positif serta negatif yang akan menjadikan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Motif intrinsik harus lebih kuat dari motif ekstrinsik. Karena keinginan yang kuat pada individu akan membawa manfaat yang lebih. Keyakinan pada diri sendiri harus lebih kuat karena individu tersebut yang melakukan berbagai keinginan dan kebutuhan yang akan menjadi motif kehidupannya dan harus dicapai.

Hamzah (2014:73) indikator motivasi kerja dari dua dimensi yaitu dimensi motivasi internal, dimensi ini mempunyai indikator: tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dan peran, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, mempunyai tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk lebih utama dari orang lain dan mengutamakan prestasi dari yang dikerjakan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan hal ini sesuai dengan penelitian Aprida (2020) bahwa ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 46,2% sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. Demikian halnya selaras dengan penelitian Desi Elminiarti (2017) menjelaskan adanya pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru variasi perubahan kinerja guru (Y) sebesar 0,560 atau 56,0% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP dan MTs di Kecamatan Subah dan Pecalungan Kabupaten Batang.

Berdasarkan data pada tabel 4.6 atau Gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 108 responden yang telah menjawab angket yang disebarakan peneliti tentang kinerja guru, dengan rincian bahwa 29,6% responden termasuk dalam kategori sangat baik, 31,5% responden termasuk baik, 25% responden termasuk dalam kategori cukup baik, 9,3% responden termasuk dalam kategori buruk dan 4,6% responden termasuk dalam kategori sangat buruk, karena rata-rata skor kinerja guru adalah 131,63 masuk pada interval 130 - 137 pada kriteria baik, maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa guru di SMP dan MTs Kecamatan Subah dan Pecalungan Kabupaten Batang memiliki kinerja yang tinggi.

Diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $81,128 > F_{tabel}$ 3,08 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP dan MTs Kecamatan Subah dan Pecalungan Kabupaten Batang” diterima. Adapun nilai korelasi sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi keeratan hubungan yang kuat antara supervisi akademik dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu dengan menggunakan harga koefisien determinasi *Adjusted R-square* dan nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,600. Hasil ini berarti supervisi akademik dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 60% terhadap kinerja guru sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara bersama-sama supervisi dan motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru dan hal ini selaras dengan penelitian Desi Elminiarti (2017) ada hubungan variabel supervisi kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) sedang. Korelasi determinasi $R^2 = 0,560$ menunjukkan besarnya variasi pengaruh perubahan supervisi kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru variasi perubahan kinerja guru (Y) sebesar 0,560 atau 56,0% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Demikian halnya hasil penelitian ini selaras dengan Kholisoh (2017) Ada pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Besarnya kontribusi supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,7% dan 3,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar supervisi akademik dan motivasi kerja.

D. KESIMPULAN

Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru SMP dan MTs di Kecamatan Subah dan Pecalungan, Kabupaten Batang. Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar $134,127 > F_{tabel}$ 3,93 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru di SMP dan MTs Kecamatan Subah dan Pecalungan Kabupaten Batang” diterima

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP dan MTs di Kecamatan Subah dan Pecalungan, Kabupaten Batang. Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar $148,330 > F_{tabel}$ 3,93 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP dan MTs Kecamatan Subah dan Pecalungan Kabupaten Batang” diterima.

Pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP dan MTs di Kecamatan Subah dan Pecalungan Kabupaten Batang. Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar $81,128 > F_{tabel}$ 3,08 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_0

ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP dan MTs Kecamatan Subah dan Pecalungan Kabupaten Batang” diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. M.(2009) *Armstrong's Handbook of Performance Management. An Evidence-Based Guide To Delivery High Performance*. India:By Replika Press.Put V.Td
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriati. 2008. *Perlakuan Keorganisasian*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2005). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, S. (2009). *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok Cet. Ke-2*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Engberg, M. E., & Mayhew, M. J. (2007). *The influence of first-year "success" courses on student learning and democratic outcomes*. *Journal of College Student Development*, 48(3), 241-258.
- Fauza, S. 2010. Faktor-faktor yang *Mempengaruhi Kinerja Guru*. Tersedia: [Http: sabrinafauza.wordpress.com](http://sabrinafauza.wordpress.com). (5 April 2010).
- Gibson. James.L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke 5 Cetakan ke 3 Jakarta: Erlangga
- Glickman et.al. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herzberg Frederick, 1966. *Work and The Nature of Man*. Cleveland: World of Publishing company
- Lantip Diat Prasajo. Sudiyono (2015). *Supervisi Pendidikan*
- Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Gava Media, 2011),
- Malayu S.P. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maslow, Abraham H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: PT PBP
- Mulyasa. 2014. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Mulyasa. 2017. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyasa, E., *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), h. 249
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Megawati, Jarnawi Afgani Dahlan dan Ambuy Sabur. 2020. *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Wilayah Binaan V Kabupaten Tangerang*. Tangerang. Unis: Pascasarjana UNIS. E-ISSN: 2685-
- Mulyasa, E.. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta. Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- N.A. Ametembun, *Supervisi Pendidikan Disusun Secara Berprogram* (Bandung: Suri, 2007), h. 3
- Ondi, Saondi & Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Aditama.
- Purwanto, M. Ngalm. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosda
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sahertian, Piet, A. 2000. *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sahertian, Piet, A. 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sagala, S. 2016. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Kencana
- Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran* , (Bandung : Alfabeta Bandung , 2012)
- Satori, J. 2011. *Program Strategi Pengembangan Pendidikan Disiplin Ilmu dan Profesi Administrasi Pendidikan Menuju Tahun 2015*. Makalah pada Kuliah Umum Jurusan Administrasi Pendidikan, Bandung.
- Sa'ud, Us. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmiyanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika
- Shulhan Muwahid. 2012. *Supervisi Pendidikan (Teori dan Terapan dalam Mengembangkan SDM Guru)*
- Singarimbun, M dan Efendi,. 1995. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: PT. Pustaka LP3ES
- Suharsaputra, U. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suhertian, Dadang, 2010. *Supervisi Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang No. 13 Tahun 2007 *Tentang Standar Kepala Sekolah*

Undang-Undang No, 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*

Undang-Undang No. 41 Tahun 2007 *Tentang Standar Proses*

Undang-Undang No. 32 Tahun 2013 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*

Uno, Hamzah B. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wiwik Sumarmi, Ngasbun Egar, Nurkolis. 2019. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak*. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) Volume 8 Nomor 1 April 2019*.

Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung:Alfabeta

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Zainal Aqib dan Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah* (Bandung: Yrama Widya, 2007).