

ANALISIS SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR (STUDI KASUS DI SMP SUB RAYON 05 KABUPATEN BIREUEN)

Baihaqi^{1*} dan M. Yusuf²⁾

¹Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen - Aceh
*email: baihaqi@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI)
email: my.as72@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.356>

Article history

Received:
March 12, 2023

Revised:
May 23, 2023

Accepted:
May 27, 2023

Page:
11 - 19

Keywords:
*Academic Supervision,
Achievement Motivation,
Teaching Achievement*

ABSTRACT: *This research is a survey of junior high school teachers in Rayon 05, Bireuen Regency, which aims to analyze teaching performance factors related to the principal's academic supervision and teacher achievement motivation. Applying quantitative research methods with descriptive and associative types between variables. Statistical analysis tools are used as a solution to test hypotheses with path analysis models. The results showed: (1) there was a correlation between exogenous variables (school principal's academic supervision and teacher achievement motivation) of 0.309. 2) there is a direct and indirect effect of the principal's academic supervision on teacher teaching performance, with a change rate of 0.390 or a contribution of 16.61%. (3) there are direct and indirect effects of teacher achievement motivation on teacher teaching performance with a change rate of 0.548, so that the determination is 29.78%. (4) the principal's academic supervision variable together with the teacher's achievement motivation makes a significant contribution to teaching performance of 63.70%. While the rest is due to the role of variables that are not examined at 36.3%. These factors include school culture, teacher competence, school facilities, and others.*

ABSTRAK: Penelitian ini berupa survei terhadap guru SMP di Rayon 05 Kabupaten Bireuen yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor kinerja mengajar yang berhubungan dengan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. Menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan jenis deskriptif dan asosiatif antar variabel. Alat analisis statistik digunakan sebagai solusi untuk menguji hipotesis dengan model analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat hubungan korelasi antara variabel eksogen (supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru) sebesar 0,309. (2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru tingkat perubahannya 0,390 atau kontribusinya sebesar 16,61%. (3) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru dengan tingkat perubahannya 0,548, sehingga determinasinya sebesar 29,78%. (4) variabel supervisi akademik kepala sekolah secara bersama-sama dan motivasi berprestasi guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja mengajar sebesar 63,70%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 36,3%. Faktor ini, diantaranya Budaya sekolah, Kompetensi guru, Fasilitas sekolah, dan lain-lain.

Pendahuluan (Introduction)

Guru merupakan palang pintu dan kunci sukses sekolah atas karya dan kreativitasnya mendidik peserta didik. Kondisi guru saat ini, karena dihargai atas profesinya dengan adanya tunjangan profesi, yang berimplikasi bahwa guru harus melengkapi dirinya, bukan hanya sebagai pengajar tetapi juga sebagai pembimbing dan mengawal pembentukan karakter peserta didiknya.

Namun, utamanya guru harus profesional dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai pengajar, baik *transfer of knowledge* ataupun mengembangkan metodologi, merancang dan membuat model dan bahan belajar yang efektif. Disinilah letak bagaimana guru kemudian memiliki strategi dan kompetensi yang harus dimilikinya sesuai standar nasional yang diwajibkan.

Salah satu ukuran keberhasilan guru, atas penilaian baik dalam kinerja mengajar. Sehingga bekal Pendidikan kesarjanaan bidang Pendidikan yang dimiliki dan pengalaman mengajar, di dukung motivasi untuk berprestasi serta dukungan pimpinan sekolah mengayomi kebutuhan guru, akan mampu secara idealnya berkarya dalam memajukan pendidikan, minimal di sekolah tempat kerjanya. Ukuran fisik yang tampak dari buah karya guru akan terlihat pada mutu lulusan dan akreditasi sekolahnya. Hal ini senada dengan dikemukakan Komariah dan Triatna (2005: 30) bahwa pelaksanaan tugas-tugas profesional guru terungkap dari bagaimana seorang guru bekerja atau kerjanya. Kinerja guru sangat terkait dengan produktivitas sekolah, yang merupakan tujuan akhir dari administrasi atau penyelenggara pendidikan. Apalagi saat ini memasuki era industry 4.0 persoalan pendidikan mengalami perubahan, sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pola pikir manusia, demografi, situasi ekonomi, pergeseran nilai-nilai sosial budaya masyarakat, dan bahkan karena perubahan gejala-gejala alam (Kamaruddin, dkk, 2022: 673).

Kenyataan yang terjadi, di beberapa sekolah khususnya di daerah pedesaan, seperti pada SMP di lingkungan Rayon 05 Kabupaten Bireuen, masih terdapat permasalahan klasik yakni kepedulian pimpinan sekolah dan masalah motivasi berprestasi pada diri guru. Rendahnya kinerja guru menurut Suroso (2002:56) disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: supervisi kepala sekolah, dan motivasi berprestasi guru rendah, minimnya kesempatan yang diberikan kepada guru untuk mengembangkan diri seperti melalui *inseive training*, kurangnya kesempatan membaca bagi guru karena persoalan mencari penghasilan tambahan, prosedur kenaikan pangkat yang sulit terutama untuk golongan VI, adanya perasaan tidak bangga menjadi guru, karena perlakuan yang kurang adil terhadap guru dan rasa kurang aman dalam bertugas.

Di lingkungan internasl sekolah dan guru, yang utama adalah faktor peran Kepala Sekolah sebagai suvervisi akademik dan motivasi guru untuk terus memacu mencapai prestasi. Karena menurut beberapa pendapat, kedua hal ini sangat berkait erat dengan kinerja guru dan output yang dihasilkan oleh sekolah kelak.

Melihat kondisi tersebut di atas, dan mencermati berbagai penelitian tentang kinerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah persepsi guru pada supervisi akademik kepala sekolah. Faktor persepsi guru pada supervisi akademik kepala sekolah mempengaruhi kinerja mengajar guru, makin positif persepsi guru tentang hal tersebut, makin tinggi pula kinerja mengajar guru demikian pula sebaliknya. Ini berarti bahwa supervisi akademik kepala sekolah sangat mempengaruhi dan menentukan kinerja bawahannya terutama kinerja guru dalam mengajar.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar, kepala sekolah harus memperhatikan guru dan sering mengadakan supervisi akademik supaya guru tahu tugas dan kewajibannya, atau benar mereka menjalankan tugas sesuai kurikulum yang diterapkan, sehingga guru mau meningkatkan kerjanya dan selalu ingin mencapai yang lebih baik dari sebelumnya. Pendapat tersebut disampaikan oleh pakar pendidikan, seperti Wahjosumidjo (2001:261) bahwa keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efektifitas dan efisiensi penampilan kepala sekolah. Keberhasilan sekolah akan berpulang pada keberhasilan kepala sekolah, dan sebaliknya keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan sekolah juga.

Juga disamping itu, Kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai posisi penting sebagai penunjang dalam meningkatkan kualitas serta membina para bawahannya terutama guru untuk dapat bekerja secara disiplin sesuai dengan tugas dan fungsinya. Terlebih untuk tujuan meningkatkan selalu motivasi kerja dan motivasi berprestasi.

Motivasi sangat penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Danim (2008:58) mengatakan motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong individu atau kelompok orang untuk mencapai hasil tertentu sesuai dengan apa yang diinginkan. Lebih lanjut dikatakan bahwa dalam arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan prilaku untuk mencapai tujuan. Dalam arti efektif, motivasi berarti sikap dan nilai dasar yang dianut seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak.

Dalam lingkungan kehidupan guru dan sekolah, istilah motivasi berprestasi sesuatu kewajiban yang melekat. Hal ini bagian yang lebih spesifik dengan karakteristik berorientasi pada keberhasilan, kesempurnaan, kesungguhan dan keunggulan melaksanakan pekerjaan. Penulis memandang faktor tersebut sangat mengagumkan jika dimiliki oleh guru dan penting dalam mendukung kinerja mereka untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan akan bermutu jika sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat (*bench mark*) dapat dipenuhi. Apabila suatu sekolah telah mencapai standar mutu yang dipersyaratkan, maka sekolah tersebut secara bertahap mampu mencapai mutu yang kompetitif baik yang bertaraf regional, nasional bahkan bersiang di taraf internasional.

Peningkatan mutu akan dapat dipenuhi, melalui pembinaan sumber daya manusia guru agar terjaga kualitas profesionalnya dalam menjalankan proses pembelajaran dan pergaulan dengan sesama guru dan peserta didik. Kemudian perlu menerapkan pengawasan yang intensif, agar semua pelaksana program dan kegiatan dapat memenuhi standar dan pencapaiannya terukur.

Berkaitan dengan uraian diatas, maka peneliti tertarik dan dianggap masih relevan sampai sat ini untuk melakukan riset dalam rangka menganalisis kinerja mengajar guru dan faktor yang mendukung keberhasilannya.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Supervisi kepala sekolah adalah upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru, untuk meningkatkan kualitas mengajarnya (Glickman, et al. 2017). Pendapat Willes (2006:56) mengenai arti supervisi adalah sebagai bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Ditegaskan oleh Willes bahwa supervisi adalah kegiatan pelayanan yang semata-mata ada untuk membantu guru menunaikan pekerjaannya lebih baik (Satori, 2019:67).

Refleksi praktis penilaian kinerja guru dalam supervisi akademik yang dilakukan tim khusus dibawah Kepala Sekolah adalah melihat kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan dan persolan, seperti: apa yang sebenarnya terjadi di dalam kelas? apa yang sebenarnya dilakukan oleh guru dan siswa di dalam kelas? apakah sudah melaksanakan kurikulum yang diterapkan dan apa kendala yang terjadi?. Namun satu hal yang perlu digarisbawahi kemudian adalah bagaimana setelah melakukan penilaian kinerja melalui supervisi akademik tersebut dapat ditindaklanjutan berupa pembuatan program supervisi akademik dan melaksanakannya dengan sebaik-baiknya.

Menurut Adam dan Dickey seperti yang dikutip oleh (Soetopo, 2001: 41-42) “Supervisi adalah Program yang berencana untuk memperbaiki pelajaran (*Supervision is a planned program for the improvement of instuction*)”. Program ini dapat berhasil apabila supervisor memiliki keterampilan dan cara kerja yang efisien dalam kerja sama dengan guru dan petugas pendidikan lainnya. Jadi program berencana untuk memperbaiki pengajaran tersebut pada hakekatnya adalah perbaikan belajar dan mengajar.

Bafadal (2008:4), mengungkapkan bahwa ada tiga konsep (kunci) dalam pengertian supervisi pengajaran yaitu: pertama supervisi pengajaran harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses belajar mengajar, kedua, perilaku supervisi dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara *official*, sehingga jelas kapan mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut, dan ketiga, tujuan akhir supervisi pengajaran adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid- muridnya.

Jadi pada dasarnya kegiatan pelaksanaan supervisi akademik, berupa: (1) Merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil kegiatan pembelajaran dan bimbingan. (2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan. (3) Menilai proses dan hasil pembelajaran. (4) Memberikan umpan balik secara tepat dan teratur dan terus menerus kepada peserta didik. (5) Memanfaatkan sumber-sumber belajar. (6) Mengembangkan interaksi pembelajaran. Dan (7) Mengembangkan inovasi pembelajaran dan melakukan penelitian praktis.

Makawibawang (2011:123), juga menekankan kegiatan supervisi akademik juga harus didukung oleh instrumen-instrumen yang sesuai. Dalam melaksanakan kegiatan supervisi akademik kepala Sekolah atau supervisor harus menyiapkan beberapa hal terkait pelaksanaan supervisi, yaitu (1) Kesesuaian instrument, (2) Kejelasan tujuan dan sasaran dan (3) Objek metode.

Kompetensi supervisi akademik kepala sekolah sebagaimana tercantum dalam Permendiknas No.13 Tahun 2007 meliputi pertama merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan kinerja guru, kedua melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, ketiga menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan kinerja guru.

b. Motivasi Berprestasi Guru

McClelland (2017:78) dan Mangkunegara (Hestisani, 2014:256) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai daya penggerak atau suatu dorongan dalam diri seseorang untuk memiliki semangat bekerja melakukan kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji dengan mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya secara maksimal. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Suparman dalam Suwendra (2014:45) bahwa motivasi berprestasi sebagai motif yang mendorong seseorang dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki ke arah pencapaian prestasi kerja yang tinggi melalui kompetisi yang tajam, disiplin dan kerja keras”.

Sehingga menurut McClelland (2009:25-27) motivasi berprestasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang ada pada guru. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu guru, yakni (1) Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. (2) *Self-efficacy*, yaitu keyakinan yang dimiliki seorang guru mengenai kemampuan dirinya dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya untuk performa siswa yang diajarnya. Guru yang memiliki *self-efficacy* dan *spiritual well-being* cenderung baik agar tidak mengalami kejenuhan. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi (Marwan, Siraj & Sri Milfayetty, 2023). (3) *Value*, mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu. Individu yang menilai bahwa tujuan itu sangat penting maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk mencapainya. (4) Ketakutan terhadap

kegagalan, mengacu pada perasaan individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan. (5) Faktor lainnya yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja.

Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Atkinson mengatakan bahwa faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan. Zainuddin (2004) menegaskan bahwa status kerja, upah, keamanan kerja, kesempatan karir dan lain-lain akan memberikan andil terhadap munculnya motivasi berprestasi.

c. Kinerja Mengajar guru

Kinerja identik dengan kemampuan mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimiliki. Sehingga, berkaitan dengan guru, kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya (Depdiknas, 2004:11). Juga ditekankan dalam Permendiknas RI Nomor 35 Tahun 2010, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja mengajar guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Malthis dan Jackson dalam Jasmani (2013: 159) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Yang menurut Sulistiyani dan Rosidah (dalam Jasmani, 2013: 161) perlu dilakukan analisis kinerja, dalam rangka untuk: 1) upaya penyesuaian kompetensi: 2) perbaikan kinerja: 3) kebutuhan latihan dan pengembangan: 4) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja: 5) untuk kepentingan penelitian kepegawaian: 6) membantu mendiagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja, secara umum Hasibuan (2013: 160) mengungkap faktor: 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 3) Manajemen kepemimpinan, 4) Tingkat penghasilan, 5) Gaji dan Kesehatan, 6) Jaminan social, 7) Iklim kerja dan 8) Sarana prasarana.

Selain kompetensi yang dimiliki guru sebagai dimensi penilaian dan pengukuran kinerja, yakni (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kompetensi Kepribadian, (3) Kompetensi Sosial dan (4) Kompetensi Profesional, juga sering dipakai dalam penelitian dimensi dan indikator dari kinerja mengajar guru, yaitu (1) kemampuan menyusun Rencana Pembelajaran (baik dalam hal kelengkapan RPP, Perumusan tujuan pembelajaran, Perumusan dan pengorganisasian materi/bahan ajar, perumusan model/strategi pembelajaran, perumusan scenario/langkah kegiatan pembelajaran dan penyusunan penilaian pembelajaran. (2) Pelaksanaan proses pembelajaran, terdiri atas; kegiatan prapembelajaran, kegiatan inti pembelajaran, kegiatan penutup pembelajaran. (3) Penilaian hasil belajar, yakni pelaksanaan evaluasi atau penilaian hasil belajar dan pemanfaatan hasil evaluasi pembelajaran.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Desain penelitian ini adalah terdiri dari 2 (dua) variabel independen (eksogen) yaitu Supervisi Akademik kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi berprestasi guru (X_2) terhadap variabel dependen (endogen) yaitu Kinerja guru (Y). Dengan variabel konseptual dan operasional, sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel Konseptual dan Operasional

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1)	Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. (Glickman, et al. 2017).	1. Perencanaan Supervisi Akademik 2. Pelaksanaan Supervisi Akademik 3. Evaluasi dan tindak lanjut
Motivasi Berprestasi Guru (X_2)	Daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan	1. Pemilihan Tugas 2. Kegigihan 3. Usaha

	serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. (McClelland (2017:78))	
Kinerja Mengajar Guru (Y)	Kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Depdiknas (2004: 11)	1. Penyusunan Rencana Pembelajaran 2. Pelaksanaan proses pembelajaran 3. Penilaian Hasil Belajar.

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri dan Swasta Sub Rayon 05 Kabupaten Bireuen yang berjumlah 355, Sub Rayon 05 Kabupaten Bireuen terdiri dari 3 (tiga) Kecamatan, yaitu Kecamatan Makmur, Kecamatan Gandapura dan Kecamatan Kuta Blang, (Tabel 2).

Berdasarkan jumlah populasi dianggap besar, diambil sampel guru dengan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2011:87), yakni: $n = N / (1 + N.(e)^2)$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi = 355 guru

e = Batas toleransi error = 5%

Maka jumlah sampel guru yang diambil sejumlah: 188 orang secara stratifikasi proporsional (tabel 2).

Tabel 2. Data Jumlah Populasi dan sampel penelitian Guru SMP Rayon 05 Kab. Bireuen

No	Nama Sekolah	Populasi Guru	Sampel Guru
1	Kecamatan Makmur	119	63
2	Kecamatan Gandapura	136	72
3	Kecamatan Kuta Blang	100	53
	Jumlah	355	188

Dari sampel yang diambil bersifat representatif, secara proporsional setiap gugusnya dengan karakteristik responden atau guru umumnya perempuan sejumlah 135 atau (71,80%), dengan didominasi oleh umur antara 36-45 tahun 60 orang atau (31,91%). Mayoritas Pendidikan guru tingkat Sarjana (S1) sejumlah 165 atau (87,76%), sebagaimana ringkasannya dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3. Deskripsi Karakteristik Responden (Guru)

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	35	28,20
	Perempuan	135	71,80
Umur	18-25 Tahun	31	16,48
	26 - 35 Tahun	42	22,34
	36 - 45 Tahun	60	31,91
	> 45 tahun	55	29,25
Pendidikan Terakhir	SMA	0	0,00
	D3	8	4,25
	S1	165	87,76
	S2	15	7,97
Jumlah Responden		188	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

c. Alat Analisis

Analisis variabel eksogen (independent) yakni supervisi akademik Kepala sekolah dan Motivasi berprestasi guru terhadap variabel eksogen (dependent), dengan model struktural berdasarkan analisis jalur, karena di duga adanya hubungan korelasional antar variabel eksogen. Sebagaimana dinyatakan Rutherford (1993) dalam Marwan Hamid, dkk; (2019:10) bahwa analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terganggunya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung.

Analisis ini, mensyaratkan data memiliki skala minimal interval, dan terpenuhinya semua asumsi klasik yakni normalitas, heterosiditas, multikolinieritas.

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

a. Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan jawaban dari 188 Guru yang diteliti sebagai responden, diperoleh jawaban terhadap variabel yang diamati dan di survey, berikut ini.

Tabel 4. Deskripsi Guru Tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item terhadap skor total					Skor Penelitian	Skor Total Ideal
	STS	TS	KS	S	SS		
Supervisi Akad.	0,24	2,96	31,72	41,66	23,43	3254	4225
Motivasi	0,00	2,86	35,24	37,02	24,88	3225	4200
Kinerja Guru	0,13	3,50	29,96	40,60	25,81	2995	3855

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

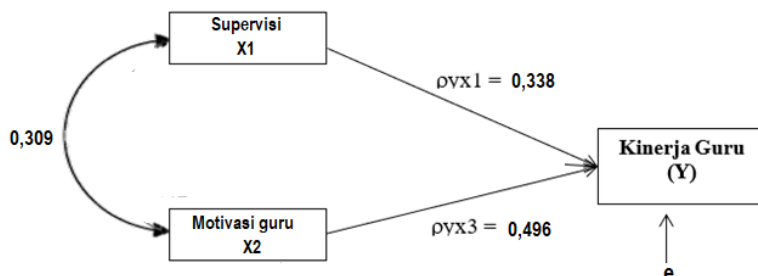
Catatan: SS = Sangat setuju sampai STS = Sangat tidak setuju

- a). Deskripsi tentang Supervisi Akademik Kepala Sekolah
Supervisi akademik yang dilakukan Kepala Sekolah dan supervisor, menurut persepsi guru, baik mulai dari perencanaannya, pelaksanaan dan evaluasi serta tindak lanjut hasil supervisi, secara umum sudah baik (41,66%), dan sebagian guru menilai sangat baik (23,43%) namun ada juga sebagian guru merasa masih kurang (31,72%). Hasil skor jawaban responden sebagai hasil penelitian diperoleh 3254 dibandingkan skor idealnya 4225 sehingga pencapaian kegiatan supervise akademik Kepala sekolah dianggap masuk kategori baik dengan nilai 77,02%.
- b). Deskripsi tentang Motivasi berprestasi guru
Disisi lain, hasil penilaian motivasi berprestasi guru, dipandang dari aspek Pemilihan tugas yang dilaksanakan dan dicapainya, kegigihan atau semangat guru untuk berbuat yang terbaik serta usaha terus menggalang potensi yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi sekolah, disimpulkan belum optimal. Baru sekitar 37% dianggap masuk kategori baik, sedangkan kategori kurang sebesar 35 %, walaupun terdapat sekitar 25% sangat baik sekali. Maka secara umum, baru mencapai 76,79% dari kondisi idealnya.
- d). Deskripsi tentang Kinerja mengajar guru
Kedua faktor sebelumnya, sinergi juga dengan hasil penilaian atas kinerja guru. Terdapat hanya 40,6% dianggap baik, 25,8% masuk kategori sangat baik, namun masih tinggi yang kinerjanya dianggap kurang yakni mencapai 30%. Secara umum, tingkat kinerja guru secara deskriptif digambarkan masih normal walaupun belum optimal, yakni baru mencapai 77,7% dari hal yang diharapkan.

Dari keterangan deskriptif ketiga variabel yang diteliti diatas, maka peneliti menganggap masih terjadi permasalahan di lapangan, khususnya pada lingkungan sekolah SMP pada Royon 05 Kabupaten Bireuen, sehingga layak dilakukan analisis dengan melakukan penelitian.

b. Hasil Analisis Jalur

Sebagaimana dinyatakan sebelumnya, penelitian bersifat kuantitatif yang dilakukan menggunakan alat statistik model struktural dengan analisis jalur. Dengan pendekatan analisis jalur, hubungan korelasional antar variabel bebas (eksogen), dan koefisien jalur terhadap variabel terikat (endogen), dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Model struktural diatas, terbentuk dari pengolahan data yang telah ditransformasi dalam skala interval melalui metode successive interval dan teruji validitas dan realibilitas instrumen pengumpulan datanya, serta telah memenuhi semua asumsi klasik. Tampak juga adanya hubungan korelasional antar variabel eksogen, juga koefisien jalur teruji signifikan secara statistik pada taraf uji 5%. Sebagaimana hasil uji yang diuraikan berikut:

Hasil olahan data interval skor variabel dengan SPSS, diperoleh taksiran koefisien dan uji signifikansinya berikut:

Tabel 5. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Supervisi Akademik Kepsek	.338	4.173	.000
Motivasi berprestasi guru	.496	7.831	.000

Dependent Variable: Kinerja Mengajar Guru

Berdasarkan tabel 5, dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

- Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Supervisi akademik Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Supervisi akademik Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dinyatakan signifikans menolak Ho, atau menerima Ha. Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,338$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,173 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,65. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel Supervisi akademik Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis 2

- Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Motivasi berprestasi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru

Nilai koefisien jalur variabel Motivasi berprestasi guru terhadap kinerja yakni $\rho_{yx2} = 0,496$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,831, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Maka variabel Motivasi berprestasi guru (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru.

c. Pembahasan

1). Analisis Pengaruh Supervisi Akademik Kepala sekolah terhadap Kinerja guru

Merujuk hasil nilai koefisien jalur dan korelasi antar variabel eksogen pada gambar 1, maka besarnya pengaruh langsung supervisi akademik Kepala sekolah terhadap Kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,338$), Sehingga besarnya kontribusi supervisi akademik ini terhadap kinerja guru, yakni 11,42%.

Besarnya pengaruh tak langsung supervisi akademik Kepala sekolah terhadap Kinerja, melalui variabel eksogen lainnya (motivasi berprestasi guru) yang terbukti berkorelasi, yaitu: $(0,338)(0,309)(0,496)$ atau 0,052 sehingga determinasinya 5,20%.

Pengaruh total supervisi akademik Kepala sekolah terhadap Kinerja, dihitung secara kumulatif dari pengaruh langsung dan tidak langsung, yakni: $(0,338+0,052)$ yakni 0,390, sehingga determinasinya sebesar 16,61%.

2). Analisis Pengaruh Motivasi berprestasi guru terhadap Kinerja guru

Besarnya pengaruh langsung motivasi berprestasi guru terhadap Kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,496$), Sehingga besarnya kontribusi motivasi berprestasi guru positif dalam meningkatkan kinerja, dengan determinasinya yakni 24,60%.

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi berprestasi guru terhadap Kinerja, melalui variabel eksogen supervisi akademik Kepala sekolah diperoleh sebesar $(0,496)(0,309)(0,338)$ atau 0,052 sehingga determinasinya 5,20%.

Pengaruh total motivasi berprestasi guru terhadap Kinerja, dihitung secara kumulatif dari pengaruh langsung dan tidak langsung, yakni: $(0,496+0,052)$ yakni 0,548, sehingga determinasinya sebesar 29,78%.

3). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur dinyatakan dengan persamaan: $Y = 0,338 X_1 + 0,496 X_2 + e$

(X_1 = Supervisi akademik Kepala sekolah, X_2 = Motivasi berprestasi guru, Y = Kinerja guru)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel sipervisi akademik Kepala sekolah (X_1) bernilai positif (sebesar 0,338) artinya apabila adanya kenaikan sekitar 10% tingkat supervise akademik meningkatkan kinerja guru SMP pada Rayon 05 di Kabupaten Bireuen, rata-rata sebesar 3,38%.

Demikian pula, faktor motivasi berprestasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan indeks kenaikannya cukup signifikans yakni 0,496. Artinya jika terjadi peningkatan motivasi guru dalam berprestasi sebesar 10% akan juga diikuti tingkat kinerja meningkat sebesar 4,96%.

Hasil hitung nilai koefisien korelasi dan determinasi, yang mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. *Koefisien Korelasi Simultan*

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0.798	0.637	0,625	2.136

Sumber: *Data Primer, 2023 (hasil olah data dengan SPSS)*

Nilai *R* sebesar 0,798 bermakna hubungan antara variabel supervisi akademik Kepala sekolah dan Motivasi berprestasi Guru SMP pada Rayon 05 di Kabupaten Bireuen yakni di kecamatan Makmur, Kutablang dan Gandapura, memiliki keeratan hubungan dengan kinerja guru, dengan derajat hubungannya tinggi, sebesar 0,798.

Dan nilai determinasi atau R-square sebesar 0,637 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor supervisi akademik Kepala sekolah dan Motivasi berprestasi Guru terhadap Kinerja sebesar 63,7%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 36,3%. Faktor ini, diantaranya Budaya sekolah, Kompetensi guru, Fasilitas sekolah, dan lain-lain.

Simpulan (Conclusion)

Dari hasil penelitian, pengumpulan data, observasi dan pengolahan data yang penulis lakukan, diperoleh simpulan penelitian bahwa:

- 1). Hasil analisis dengan model struktural melalui analisis jalur, menunjukkan adanya pengaruh langsung dan positif faktor supervisi akademik Kepala sekolah terhadap kinerja Guru SMP pada Rayon 05 di Kabupaten Bireuen yakni di kecamatan Makmur, Kutablang dan Gandapura, dengan tingkat perubahannya 0,338 atau kontribusinya sebesar 11,42%.
- 2). Sedangkan pengaruh tidak langsung supervisi akademik Kepala sekolah melalui korelasional dengan motivasi berprestasi guru terhadap Kinerja guru, yakni sebesar 0,052 atau 5,20%.
- 3). Hasil analisis tersebut juga membuktikan adanya pengaruh langsung dan positif faktor motivasi berprestasi guru terhadap kinerja Guru yang diteliti, dengan tingkat perubahannya 0,496 atau kontribusinya sebesar 24,60%.
- 4). Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi guru terhadap kinerja, melalui supervisi akademik Kepala sekolah, yakni sebesar 0,052 atau 5,20%.
- 5). Sehingga pengaruh langsung dan tidak langsung (atau total) faktor supervisi akademik Kepala sekolah terhadap kinerja Guru dengan tingkat perubahannya 0,390 atau kontribusinya sebesar 16,61%. Sedangkan pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi berprestasi guru terhadap kinerjanya dengan tingkat perubahannya 0,548, sehingga determinasinya sebesar 29,78%.
- 6). Secara simultans, hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel supervisi akademik kepala sekolah dan Motivasi berprestasi guru berpengaruh signifikans terhadap Kinerja Guru dengan besar kontribusi kedua faktor ini sebesar 63,70%.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Bafadal Ibrahim (2008). *Manajemen Perlengkapan Sekolah*. Jakarta: Bumi. Aksara
- 2) Danim, Sudarwan. (2008). *Visi Baru Manajemen Sekolah; Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara
- 3) Depdiknas (2004). *Kerangka Dasar Kurikulum*, Jakarta. Departemen Pendidikan Nasional.
- 4) Djam'an Satori, Aan Komariah, (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bnadung: Alfabeta.
- 5) Glickman, C.D., Gordon, S.P., and Ros-Gordon, C.M., (2007). *Supervision and Instructional Leadership, a Development Approach*, Sevebth edition, Boston: Perason.
- 6) Hasibuan, Melayu, S.P (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- 7) Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- 8) H.B. Sutopo. (2001). *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Penerbit UNS Press
- 9) Hindria Hestisani, (2014). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 2, No 2, Februari.
- 10) I Wayan Suwendra (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Kebudayaan, dan Keagamaan*. Bali: Nilacakra

- 11) Jasmani & Mustofa, Syaiful. (2013). *Supervisi Pendidikan: Trobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- 12) Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 673-681
- 13) Komariah, A. dan Triatna, C. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- 14) Kimball Wiles (2006). *Supervision for Better Schools*, New York: Prentice Hall,
- 15) Lovell, Jhon & Wiles Kimball. (2006). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Refika Aditama, Bandung
- 16) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- 17) Marwan, Siraj & Sri Milfayetty (2023). The Role of Spiritual Wellbeing and Self Efficacy on Elementary School Teachers Burnout During Post Pandemic, *Journal of Tianjin University Science and Technology*, ISSN (Online):0493-2137, Vol: 56 Issue: 02: 2023, DOI10.17605/OSF.IO/UHKGX. <https://tianjindaxuexuebao.com/0493-2137-tju-v56-i02/>
- 18) McClelland, David C. (2009). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society
- 19) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- 20) Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- 21) Suroso, A. Y. (2002). *Ensiklopedia Sains dan Kehidupan*. Tarity Samudra Berlian: Jakarta
- 22) Wahjosumidjo (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada
- 23) Zainuddin (2004) *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada, Yogyakarta