

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Hardono , Haryono, Amin Yusuf

Program Studi Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Semarang Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 20 Januari 2017

Disetujui 20 Maret 2017

Dipublikasikan 20 Juni 2017

Keywords:

Leadership; Performance

Academic Supervision;

Work Motivation


Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik terhadap motivasi kerja dan kinerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional dengan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan teknik analisis yang digunakan adalah validitas, reliabilitas, analisis regresi dan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F test (51,172) dengan tingkat signifikan (0,000) < 0,05. Penelitian ini lebih lanjut akan membuktikan peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik melalui motivasi kerja.

Abstract

The purpose of this research is to describe and analyze the influence of principal leadership, academic supervision on work motivation and performance either partially or simultaneously. This study also examines the influence of principal leadership and academic supervision on performance through work motivation. The type of research used is correlation with data collection tools using questionnaires, and analyst technique used is the validity, reliability, regression analysis and path analysis. The result of research shows that F test (51,172) with significant level (0.000) < 0,05. This study will further prove the improvement of teacher performance through principal leadership, academic supervision through work motivation.

© 2017 Universitas Negeri Semarang

 Alamat korespondensi:

Kampus Unnes Kelud Utara III, Semarang, 50237, Indonesia.

E-mail: bapakanjar1503@gmail.com

p-ISSN 2252-7001

e-ISSN 2502-454X

PENDAHULUAN

Pembinaan terhadap guru baik melalui workshop, Penilaian Kinerja Guru, diskusi dan supervisi harus terus menerus dilakukan agar kinerja guru meningkat. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 kinerja guru merupakan standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran¹.

Kinerja melibatkan berbagai macam sumber sehingga menjadi kinerja yang optimal. Sumber-sumber yang menyebabkan kinerja menjadi optimal menurut Sedarmayanti adalah individu, organisasi dan lingkungan eksternal². Masalah individu atau internal berupa kelemahan intelektual, kelemahan psikologis, kelemahan fisik, motivasi, faktor personalitas, keuangan, preparasi jabatan, dan orientasi nilai. Masalah organisasi berupa sistem, peranan kelompok, kepemimpinan, perilaku pengawas, iklim organisasi. Masalah eksternal berupa keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi hukum, nilai sosial, pasaran kerja, perubahan teknologi dan perserikatan.

Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada kinerja guru. Sedangkan sumber masalah kinerja diduga bersumber pada masalah individu dan organisasi. Masalah individu dalam organisasi diuraikan dalam motivasi yang dimiliki oleh guru yang diwujudkan dalam variabel motivasi kerja. Masalah organisasi diuraikan dalam masalah kepemimpinan yang diwujudkan dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah, serta perilaku pengawas yang diwujudkan dalam supervisi akademik. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang sumber masalah kinerja yang berupa kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik.

Motivasi yang dimiliki oleh guru akan membuat guru bersemangat dalam bekerja sehingga guru akan senantiasa berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan

baik. Guru akan melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh pemerintah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Berkaitan dengan hal tersebut maka motivasi dalam bekerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mengemban amanat pendidikan nasional.

Hal lain selain motivasi kerja yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pimpinan, peran dan pola kepemimpinan kepala sekolah tidak akan lepas dari keberhasilan dan kegagalan sebuah sekolah. Kepemimpinan berhubungan dengan peran untuk mempengaruhi pengikutnya untuk selalu mengikuti arahnya dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan sekolah dalam rangka mengembangkan dan memajukan sekolah. Banyak teori dan hasil penelitian membuktikan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah sangat tergantung pada keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini disebabkan oleh peran kepala sekolah sebagai orang yang menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi sekolah dalam mencapai tujuan sekolahnya secara efektif dan efisien.

Supervisi akademik diduga mempengaruhi kinerja guru. Untuk mengarahkan, membimbing dan membina guru dalam menjalankan proses pembelajaran yang mempunyai kualitas mutu adalah dengan mengadakan supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas sekolah. Pelaksanaan supervisi akademik menjadi salah satu tugas dari pengawas sekolah. PP. No. 19 tahun 2005 pasal 39 ayat (1); dinyatakan pengawasan pada pendidikan formal dilaksanakan oleh pengawas satuan pendidikan³. Tugas pengawas menurut SK MENPAN Nomor 118 tahun 1996 yang diperbaharui dengan SK MENPAN Nomor 1/KEP/MEN.PAN/10/2001 tentang Jabatan Nasional Pengawas Sekolah dan Angka Gajinya dinyatakan dalam⁴:

Berdasarkan diuraikan di atas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik melalui motivasi kerja di

Kota Bima adalah Guru masih banyak penggunaan metode pembelajaran yang konvensional, adanya guru yang merasa kebutuhannya belum terpenuhi dengan optimal, Supervisi Akademik terhadap guru di Kota Bima masih rendah, Kurangnya kepuasan kerja guru hal ini ditunjukkan dengan kurangnya loyalitas guru pada pekerjaan, Iklim kerja dalam lingkungan sekolah yang tidak terarah, dan Budaya akademik sekolah yang belum dilaksanakan dengan baik oleh warga sekolah.

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh: (1) Kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, (2) Supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru, (3) Kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru, (4) Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (5) Supervisi akademik terhadap kinerja guru, (6) Motivasi kerja terhadap kinerja guru, (7) Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, (8) Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru, (9) Supervisi akademik terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti berupaya untuk memperhatikan dan mencari solusi tentang permasalahan tersebut di atas dengan melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan kinerja guru, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik. Penelitian ini difokuskan pada SMA Negeri di kota Bima.

Kinerja Guru.

Mulyasa menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan *ability*, orang yang tinggi *ability*-nya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi *ability*-nya rendah. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas, oleh karena itu perlu dirumuskan standar kinerja sebagai tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang

telah dilakukan dengan yang diharapkan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang⁵.

Rivai menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama⁶. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁷. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi⁸.

Welley dan Yuki mengatakan bahwa kinerja adalah cara segenap elemen di suatu instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan aturan yang ada⁹. Menurut Prawirosentono kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika¹⁰. Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai guru dalam pembelajaran berdasarkan atas ketentuan dari pihak yang berwenang di Indonesia. Kinerja guru dalam hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, yang mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran¹.

Motivasi Kerja

Menurut Winardi motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan, motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan¹¹. Menurut As’ad motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja¹². Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja.

Slamet menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang¹³. Malthis & Jackson menyebutkan bahwa “motivasi berasal dari kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat”⁸. Sementara itu Manulang mendefinisikan “motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan”¹⁴.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang dan dari luar diri untuk melakukan pekerjaan yang menjadi kewajiban dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Harits menyatakan kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*share goal*)¹⁵. Sedangkan menurut Hasibuan, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan

bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi¹⁶. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya sasaran¹⁷. Sehingga, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi⁶, menjelaskan bahwa kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut¹⁸.

Dubrin mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah¹⁹. Siagian mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya²⁰. Nimran mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki²¹.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah peranan kepala sekolah dalam mengatur dan mengelola segala sumber daya dan dana yang ada di sekolah yang menjadi tempatnya bertugas.

Supervisi Akademik

Mukhtar menyatakan supervisi akademik yaitu supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masa akademik yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar²². Hal substansial yang ada pada organisasi sekolah adalah pembelajaran. Untuk

mengarahkan, membimbing dan membina guru dalam menjalankan proses pembelajaran yang mempunyai kualitas mutu adalah dengan mengadakan supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas sekolah. Perbaikan proses belajar mengajar harus dilakukan terus menerus dan berkesinambungan.

Hal ini dilakukan untuk menghasilkan *output* pendidikan yang berkualitas. Salah satu langkah yang harus ditempuh pengawas sekolah adalah mengadakan supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran²³.

Dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kegiatan pemberian bantuan kepada guru dalam rangka membantu guru dalam proses pembelajaran yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran agar dapat tercapai tujuan yang direncanakan. Sehingga supervisi akademik memberikan pelayanan dan bantuan kepada guru untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Supervisi akademik bukan untuk mencari kesalahan-kesalahan guru akan tetapi ditujukan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Populasi dalam penelitian adalah guru-guru di kota Bima yaitu SMA Negeri 1 sebanyak 73 orang, SMA Negeri 2 sebanyak 63 orang dan SMA Negeri 5 sebanyak 56 orang sehingga jumlah populasi 192 orang. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan Tabel Krijcie dan Morgan sehingga jumlah sampel menjadi 123 orang. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan teknik analisis yang digunakan adalah validitas, reliabilitas, analisis regresi dan path analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja. Hal ini didukung oleh nilai t test (1,777) dengan tingkat signifikan (0,004) < 0,05. Jadi kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan motivasi kerja. Perhitungan besarnya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dapat dilihat dari perhitungan $(0,239)^2 = 0,057$, hal ini berarti terdapat pengaruh langsung sebesar 5,7% kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Suprihatmi²⁴ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja. Hal ini didukung oleh nilai t test (7,077) dengan tingkat signifikan (0,000) < 0,05. Jadi kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik terhadap motivasi kerja. Supervisi akademik yang baik akan meningkatkan motivasi kerja. Perhitungan besarnya pengaruh langsung supervisi akademik terhadap motivasi kerja dengan perhitungan $(0,580)^2 = 0,336$, hal ini berarti terdapat pengaruh langsung sebesar 33,6% supervisi akademik terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hasibuan²⁵ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh supervisi terhadap motivasi kerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan perhitungan SPSS maka nilai F test (84,764) dengan tingkat signifikan (0,000) < 0,05. Jadi kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik yang baik akan meningkatkan motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Suprihatmi²⁴ dan Hasibuan²⁵ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh nilai t test (2,008) dengan tingkat signifikan (0,047) < 0,05. Jadi kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Perhitungan besarnya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja dengan perhitungan $(0,126)^2 = 0,016$, hal ini berarti terdapat pengaruh langsung sebesar 1,6% kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Partini-Hartono²⁶ dan Thamrin²⁷ menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh nilai t test (2,642) dengan tingkat signifikan (0,009) < 0,05. Jadi kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan supervisi

akademik terhadap kinerja. Supervisi akademik yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Perhitungan besarnya pengaruh langsung supervisi akademik terhadap kinerja dengan perhitungan $(0,268)^2 = 0,072$, hal ini berarti terdapat pengaruh langsung sebesar 7,2% supervisi akademik terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hasibuan²⁵, Badrudin²⁸, Andari²⁹, Sudarmi³⁰ yang menunjukkan bahwa supervisi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh nilai t test (6,136) dengan tingkat signifikan (0,000) < 0,05. Jadi kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Perhitungan besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja dengan perhitungan $(0,533)^2 = 0,284$, hal ini berarti terdapat pengaruh langsung sebesar 28,4% motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Luhglatno³¹, Shahzadi, Javed, Pirezada, Nasreen, Khanam³² dan Kiruja EK³³, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan perhitungan SPSS maka nilai F test (51,172) dengan tingkat signifikan (0,000) < 0,05. Jadi kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Partini-Hartono²⁶, Thamrin²⁷, Hasibuan²⁵, Badrudin²⁸, Andari²⁹, Sudarmi³⁰, Luhglatno³¹, Shahzadi, Javed, Pirezada, Nasreen, Khanam³² dan

Kiruja³³ yang menyatakan bahwa kepemimpinan, supervisi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Variabel Motivasi Kerja

Dari hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja diperoleh hasil perhitungan pengaruh langsung (0,016), perhitungan pengaruh tidak langsung (0,127) dan pengaruh total (0,143). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan melalui motivasi kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan.

Hal ini juga berarti bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Oleh karena itu peningkatan kinerja guru sebaiknya dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah kemudian peningkatan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kurniawan³⁴ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Variabel Motivasi Kerja

Dari hubungan supervisi akademik terhadap kinerja diperoleh hasil perhitungan pengaruh langsung (0,042), perhitungan pengaruh tidak langsung (0,309) dan pengaruh total (0,381). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan melalui motivasi kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan.

Hal ini juga berarti bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru. Oleh karena itu peningkatan kinerja guru sebaiknya dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah kemudian peningkatan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap peningkatan

kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hasibuan²⁵ yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh supervisi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Pengujian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji path analysis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah,
Sedarmayanti, 2011, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung : Mandar Maju.
Menpan Nomor 091/Kep/Men. Pan/10/2001 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya.
Mulyasa, E. 2013. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
Mangkunegara, A.B. 2009. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung: PT Refika Aditama.
Prawirosentono, Suyadi, 2008, Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFE.
Slamet, A, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang : Unnes Press.
Manullang, M. dan Marihot AMH, 2009. Manajemen Personalia (Edisi-3),

- Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Harits, 2005. Teori Perilaku Organisasi. Bandung: Insani Press.
- Hasibuan, M.S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Bumi Aksara.
- Dubrin, Andrew J. 2005. Leadership (Terjemahan). Jakarta: Prenada Media.
- Siagian, Sondang P, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Nimran, U. 2006. Perilaku Organisasi. Surabaya: CV. Citra Media.
- Mukhtar. 2013. Orientasi Baru Supervisi Pendidikan. Jakarta: Gaung Persada Press Group.
- Suprihatmi, Sulistyarningsih, S, 2006, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 1 No. 1 Desember 2006: 113 – 127.
- Hasibuan, Paruhuman, 2016, Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Area, Jurnal Tabularasa Pps Unimed. Vol.13 No.2, Agustus 2016.
- Partini-Hartono, 2012, Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta, Manajemen Bisnis Syariah, No: 02/Th.VI/Agustus 2012.
- Badrudin, Uu, 2012. Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTs. Negeri Anyar Kabupaten Serang Propinsi Banten. Jurnal Pendidikan, 2012.
- Andari, Sri, 2015, Kontribusi Manajemen Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, Volume 8, Nomor 2, September 2015.
- Sudarmi, Sri. 2016, Effect Of Supervision Of Supervisory, Work Motivation And Job Satisfaction On Elementary School Teacher Performance At Sumber Agung First Group, JPSD : Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar.Vol. 2, No. 1 Desember 2016
- Luhgiatno, 2006, Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap kinerja (Motivation Influence and Capability to The Work Activity), Fokus Ekonomi, Vol 1 Nomor 1 Juni 2006.
- Shahzadi. I, Javed.A, Pirzada. SS, Nasreen. S, Khanam.F, 2014, Impact of Employee Motivation on Employee Performance, European Journal of Business and Management, Vol.6, No.23, 2014.
- Kiruja EK, Elegwa Mukuru, 2013, Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya, International Journal of Advances in Management and Economics, July-Aug. Vol.2.
- Kurniawan, Agung Widhi, 2012, Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar, Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Volume 16, Nomor 4,