



Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pamulang

Jasinah ^{1*}, Gorky Sembiring ², Rais Hidayat ³

Correspondensi Author *

Program Magister Pendidikan
Dasar, Universitas Terbuka,
Indonesia

Email:

jasinahPokjar@gmail.com

History Artikel

Received: 10-01-2022;

Reviewed: 02-02-2022

Revised: 09-03-2022

Accepted: 14-03-2022

Published: 01-04-2022

Keywords :

Supervisi;

Motivasi Kerja;

Kinerja Guru.

Guru SD;

Kepala Sekolah;

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan (3) mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian survey. Sampel penelitian ini berjumlah 84 guru dengan teknik random sampling. Hasil uji t diperoleh bahwa taraf signifikansi variabel supervisi kepala sekolah adalah 0,000 dan motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,005$ artinya kedua variabel tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil Uji F taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya bahwa secara bersama-sama variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,84 artinya variabel supervisi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 84 % sisanya sebesar 16 % dipengaruhi oleh variabel di luar variabel penelitian.

Abstract. The aims of this study were: (1) to determine the effect of principal's supervision on teacher performance; (2) knowing the effect of work motivation on teacher performance; and (3) knowing the effect of principal's supervision and work motivation on teacher performance. This research is a survey research. The sample of this study amounted to 84 teachers with random sampling technique. Based on the results of the t test, it was found that the significance level of the principal's supervision variable was 0.000 and work motivation was $0.000 < 0.005$, meaning that these two variables had an influence on teacher performance. The results of the F-test with a significance level of $0.000 < 0.05$ means that together the variables of the principal's supervision and work motivation have an influence on teacher performance. The test results of the coefficient of determination of 0.84 means that the variables of supervision and work motivation affect teacher performance by 84%, the remaining 16% is influenced by variables outside the research variables.



Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu bentuk usaha sadar untuk mengembangkan kemampuan dan kepribadian manusia agar manusia yang menjadi peserta didik tersebut dapat mencapai kedewasaan. Pendidikan juga merupakan suatu upaya menuju ke arah perbaikan hidup dan bentuk kehidupan manusia yang lebih baik. Oleh karena itu pendidikan pada dasarnya berlangsung tanpa awal dan akhir tanpa ada bentuk batasan waktu atau biasa dikenal dengan istilah *long life education* (pendidikan seumur hidup).

Melihat hasil dari Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 yang dilaksanakan bulan November, diikuti oleh 1,6 juta guru lebih 1,3 juta guru memiliki nilai kurang dari 60 dengan skala nilai 0 hingga 100. Dari data ini terlihat bahwa 300.000 guru memiliki nilai diatas 60 lulus uji kompetensi dan 1.300.000 guru memiliki nilai kurang dari 60. Dari perhitungan prosentase menunjukkan 81,25 % guru belum lulus uji kompetensi. Guru yang lulus uji kompetensi guru hanya 18,75 % saja. Sesuai dengan undang undang guru dan dosen guru yang layak sebagai guru dan tenaga pendidik harus memiliki empat kompetensi guru yaitu 1) kompetensi pedagogik 2) kompetensi Profesional 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi kepribadian.

Berdasarkan uraian data tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa guru yang belum menguasai salah satu atau bahkan beberapa kompetensi dari empat kompetensi tersebut. Guru yang memiliki kinerja bagus merupakan guru yang mampu menguasai materi yang akan disampaikan pada peserta didik memiliki landasan yang kuat mengenai dasar-dasar keguruan, didaktik metodik, teknik mengajar, strategi mengajar, serta metode mengajar yang inovatif sesuai materi yang akan disampaikan kepada peserta didik. Maka sudah dapat dipastikan jika pencapaian UKG rendah maka kompetensi juga rendah yang

kemudian akan berakibat pada rendahnya kinerja guru di sekolah karena kurangnya pemahaman guru mengenai hal-hal yang harus dipahami dan dikuasainya sebagai guru.

Rendahnya kinerja guru juga terlihat di lingkungan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pamulang tempat peneliti melakukan penelitian, misalnya kedatangan terlambat, datang ke sekolah tanpa persiapan mengajar, guru hanya sebatas mengajar sebagai kewajibannya tanpa ada bimbingan moral kepada siswa dan juga antara guru dan kepala sekolah. Banyak guru kurang berhasil dalam mengajar karena mereka kurang termotivasi untuk mengajar. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah sebagai supervisor dapat memberi bantuan, bimbingan, ataupun layanan kepada guru dalam menjalankan tugas maupun dalam memecahkan hambatan dan memotivasi para guru untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Selain supervisi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru akan mampu untuk bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya akan mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi yang tinggi dan energik, karena pada saat guru tersebut bekerja terdapat tujuan tertentu yang menjadi latarbelakang dari dedikasinya tersebut. Namun kenyataan di lapangan masih ditemukan beberapa guru yang hanya memberikan tugas saja saat mengajar. Bahkan ada yang sering sekali ijin dengan alasan bukan karena tugas lain. Berdasarkan latar belakang kondisi masalah di atas diduga karena belum adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran kinerja dan masih kurang optimalnya kepala sekolah dan pengawas dalam melaksanakan supervisi sekolah serta kurangnya motivasi kerja yang

dimiliki oleh guru sehingga akan memiliki pengaruh terhadap rendahnya kinerja guru. Seorang guru yang berprestasi tidak akan melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan saat masih jam pelajaran. Demikian juga apabila terjadi komunikasi yang baik antara guru dan kepala sekolah hal itu pasti memiliki pengaruh positif terhadap motivasi diri dalam guru melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Priansa (2017: 48) kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Sehingga kinerja dapat dikatakan juga sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan pengaruh sumber daya manusia terhadap organisasi. Dapat disintesis bahwa kinerja guru adalah hasil kerja, kemampuan, dorongan ataupun prestasi dari seorang guru untuk melaksanakan tugas sebagai guru.

Menurut Atmodiwirio (2000: 201), Supervisi merupakan bentuk dari pengawasan, melihat dan menilai seberapa jauh rencana dilaksanakan, dan adakah penyimpangan atau kesalahan yang terjadi

dalam melaksanakan rencana itu. Sehingga supervisi pada dasarnya memiliki tugas untuk melihat dengan jelas masalah-masalah yang muncul dalam mempengaruhi situasi belajar dan menstimulasikan guru untuk berusaha memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi. Dapat disintesis bahwa supervisi kepala sekolah adalah kegiatan yang erat kaitannya dengan kegiatan penyusunan program pengawasan satuan pendidikan, membimbing, membina, memonitoring, dan memberi pelayanan dalam membantu guru dalam proses kegiatan belajar mengajar

Menurut Kompri (2015: 65), yang berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/ kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Dapat disintesis bahwa motivasi guru adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seorang guru dan dipengaruhi oleh lingkungan sekolah untuk mencapai kinerja guru yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 22.0.

Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini berjumlah tiga, yang terdiri atas variabel supervisi kepala sekolah (X1), variabel motivasi kerja guru (X2) dan variabel terikatnya yaitu kinerja guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan (Y).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru PNS yang sudah bersertifikasi sebanyak 105 orang yang

berada di 28 Sekolah Dasar Negeri. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel acak atau random sampling dengan teknik slovin. Sehingga dihasilkan sampel sebanyak 84 guru PNS. Adapun yang menjadi sampel dapat diamati pada tabel 1.1 berikut ini. Penelitian ini menggunakan hasil wawancara sebagai data primer dan kuesioner atau angket sebagai data sekunder. Skala yang digunakan di dalam kuesioner menggunakan skala linkert 1-5. Metode analisa data pada penelitian ini adalah : 1) Uji Validitas 2) Uji Reliabilitas 3) Uji Normalitas 4) Uji Hipotesis yang terdiri atas uji t dan uji F.

Berikut disajikan jumlah sampel penelitian pada tabel 1

Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka peneliti menguji data yang diperoleh

dengan menggunakan uji t. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0. Adapun hasil yang diperoleh dapat diamati pada tabel 1.2 berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8.868	10.344		-.857	.394
Supervisi (X1)	.585	.113	.474	5.174	.000
Motivasi (X2)	.460	.102	.414	4.518	.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diamati bahwa hasil pengujian statistik dengan metode uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Diketahui *Sig* untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai t hitung $8,445 > t$ table $1,98932$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi guru terhadap kinerja guru SD Negeri di wilayah Kecamatan Pamulang.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Diketahui *Sig* untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai t hitung $6,742 > t$ tabel $1,98932$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SDN di Wilayah Kecamatan Pamulang.

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,005$ dan nilai F_{hitung} $212,514 > F_{tabel}$ $3,11$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara supervisi guru dan motivasi kerja guru secara simultan

terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pamulang.

Untuk mengetahui Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) dilakukan pada kedua variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji koefisien Determinasi dapat diamati pada tabel berikut:

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam *Adjusted Square* sebesar $0,840$ atau sebesar $84,0\%$. Hal ini berarti bahwa sebesar $84,0\%$ variasi yang terjadi pada variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel supervisi guru dan motivasi kerja guru. Sementara itu $16,0\%$ merupakan kontribusi variabel bebas lainnya.

B. Pembahasan

Berdasarkan dari data yang diperoleh hasil penelitian yang kemudian dilakukan pengolahan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS IBM 22.0 dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan peneliti yaitu adanya "Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru" secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada dan telah dikemukakan pada bab II yaitu:

1. Pengaruh Supervisi Guru terhadap kinerja

Supervisi kepala sekolah menurut sintesis adalah kegiatan yang erat kaitannya dengan kegiatan penyusunan program pengawasan satuan pendidikan, membimbing, membina, memonitoring, dan memberi pelayanan dalam membantu guru dalam proses kegiatan belajar mengajar dengan indikator meliputi: (1) Kunjungan dan observasi kelas, (2) Pertemuan Individual, (3) Diskusi kelompok, (4) Demonstrasi Mengajar, (5) Kunjungan kelas antar guru, dan (6) Perpustakaan profesional.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Mulyasa (2012: 242) tentang tujuan supervisi pendidikan diantaranya yaitu (1) Membina kepala sekolah dan guru-guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah dalam merealisasikan tujuan tersebut, (2) Memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan guru-guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang lebih efektif, (3) Membantu kepala sekolah dan guru mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas-aktivitasnya dan kesulitan-kesulitan belajar mengajar, serta menolong mereka merencanakan perbaikan-perbaikan, (4) Meningkatkan kesadaran kepala sekolah dan guru-guru serta warga sekolah lain terhadap cara kerja yang demokratis dan komprehensif, serta memperbesar kesediaan untuk tolong menolong, (5) Memperbesar semangat guru-guru dan meningkatkan motivasi berprestasi untuk mengoptimalkan kinerja secara maksimal dalam profesinya, (6) Membantu kepala sekolah untuk mempopulerkan pengembangan program pendidikan di sekolah kepada masyarakat, (7) Membantu kepala sekolah dan guru-guru dalam mengevaluasi aktivitasnya untuk mengembangkan aktivitas dan kreativitas

peserta didik, dan (8) Mengembangkan rasa kesatuan dan persatuan diantara guru.

Hasil yang diperoleh oleh peneliti pada penelitian ini adalah dengan melakukan uji statistik metode uji t dengan tingkat signifikansi pada variabel supervisi guru diperoleh sebesar 0,000 Nilai signifikansi ini lebih kecil daripada 5 % atau 0,005 yang berarti bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel supervisi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pamulang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Joni Hutagalung (2011) tentang Pengaruh Supervisi kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Permata Harapan Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga sejalan Masrun (2018) Pengaruh Supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru PNS SD Negeri di kecamatan Karangtengah Kabupaten Cianjur. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru dan terdapat pengaruh positif supervisi kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

Fakta yang didapatkan peneliti sebagai hasil observasi adalah ternyata terdapat pengaruh supervisi terhadap kinerja guru terutama guru-guru yang sudah memiliki masa kerja yang lama. Guru yang sudah senior nyatanya baru mulai memperhatikan administrasinya ketika hendak di supervisi saja baik oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja guru menurut sintesis adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seorang guru dan dipengaruhi oleh lingkungan sekolah untuk mencapai kinerja guru yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan indikator meliputi: (1) Dorongan untuk bekerja, (2) Tanggung jawab terhadap tugas, (3) Minat terhadap tugas, dan (4) Penghargaan terhadap tugas.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dinyatakan oleh Kompri (2015: 65) bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu perilaku atau sikap seseorang dalam melaksanakan suatu tugas yang akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Hasil yang diperoleh oleh peneliti pada penelitian ini adalah dengan melakukan uji statistik metode uji t dengan tingkat signifikansi pada variabel motivasi guru diperoleh sebesar 0,000 Nilai signifikansi ini lebih kecil daripada 5 % atau 0,005 yang berarti bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pamulang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparjo (2018) Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas nilai regresi sebesar 0.437 yang berarti memiliki pengaruh sedang.

Suparjo (2018) Pengaruh Supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap

kinerja guru pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas dengan nilai regresi sebesar 0.688. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan kinerja sebesar 0.728 yang berarti memiliki pengaruh kuat. 3) Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas nilai regresi sebesar 0.437 yang berarti memiliki pengaruh sedang. 4) Ada pengaruh positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas sebesar $R^2 = 0.733$ sehingga antara supervisi akademik, motivasi kerja dan kinerja guru memiliki pengaruh yang kuat.

Pada kenyataan dilapangan yang diperoleh oleh peneliti adalah bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, hal ini dapat berpengaruh cukup signifikan terutama pada guru-guru yang memiliki masa kerja masih minim. Hal ini karena nyatanya guru-guru yang tergolong *fresh graduate* ini masih memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja meskipun tanpa disupervisi oleh kepala sekolah atau pengawas sekalipun. Hanya saja untuk meningkatkan nilai dedikasi dan kinerjanya, guru-guru dengan masa kerja minim ini membutuhkan suatu tantangan berupa motivasi baik dalam bentuk penghargaan atau pun sanksi.

3. Pengaruh Supervisi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru menurut sintesis adalah hasil kerja, kemampuan, dorongan ataupun prestasi dari seorang guru untuk melaksanakan tugas sebagai guru dengan indikator meliputi: (1) Perencanaan

program kegiatan meliputi: a) Silabus, b) RPP, c) SK, d) KD, e) Materi pembelajaran, f) Indikator, g) Alokasi waktu dan h) Sumber pembelajaran. (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran meliputi: a) Pengelolaan kelas, b) Penggunaan media dan sumber belajar, c) Penggunaan metode pembelajaran. (3) Evaluasi atau penilaian pembelajaran meliputi: a) Pendekatan atau cara-cara evaluasi, b) Penyusunan alat-alat evaluasi, c) Pengelolaan dan hasil evaluasi.

Penelitian ini mendukung adanya teori yang disampaikan oleh Arikunto (2019: 280) yang mengatakan bahwa supervisi adalah melakukan pembinaan kepada kepala sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajarannya dapat meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu orientasi keberhasilan suatu kegiatan supervisi ialah adanya peningkatan terhadap motivasi dan kualitas kinerja guru.

Menurut Asiqoh (dalam Kompri: 2012), terdapat empat faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru yaitu:

1. Dorongan untuk bekerja

Seseorang pada dasarnya akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dengan tujuan sebagai upaya merealisasikan semua keinginannya dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukannya.

2. Tanggung jawab terhadap tugas

Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Selalu mencari berbagai bentuk inovasi guna mengatasi setiap hambatan yang ada dan mengadakan berbagai bentuk penyempurnaan cara melaksanakan secara baik, dan merasa malu apabila ternyata kegiatan-kegiatan yang dilakukan tersebut mengalami kegagalan.

3. Minat terhadap tugas

Besar atau kecil minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan diri di sekolah.

4. Penghargaan terhadap tugas

Dengan adanya penghargaan ini dapat memberikan kepuasan kepada guru sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat lagi. Apabila guru menghargai tugas-tugas yang diberikan, maka guru yang bersangkutan akan bekerja penuh dengan rasa cinta dan bangga sehingga akan memungkinkan lahirnya pola kerja yang optimal.

Berdasarkan kedua teori tersebut dapat dipahami bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat dikatakan sebagai faktor eksternal dalam upaya peningkatan kualitas kinerja guru. Sementara itu motivasi kerja dapat dikatakan sebagai salah satu faktor internal dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian yang diperoleh pada variabel ini menggunakan pengujian uji F untuk mengetahui pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y. Hasil yang diperoleh yaitu pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dengan nilai $F_{hitung} 212,514 > F_{tabel} 3,11$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y. Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara supervisi guru dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Pamulang.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh oleh Happy Purwaningsih (2012) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan. Disimpulkan bahwa hipotesis kerja diterima, pada variabel supervise kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan, baik secara simultan maupun parsial.

Edi Supriono (2014) Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD se Kecamatan Sewon Bantul

Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang mencakup persiapan mengajar, penggunaan metode dan instrumen, dan penentuan prosedur evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi tingkat ketepatannya dalam kategori "baik", (2) Kinerja guru yang mencakup penyusunan

RPP, membuka pembelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan evaluasi pembelajaran tingkat ketepatannya dalam kategori "baik", dan (3) pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru.

Simpulan

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pamulang merupakan pengaruh dari adanya kegiatan supervisi. Kegiatan supervisi yang sesuai dengan pedoman supervisi akan menjadi penyemangat sekaligus menjadi tolak ukur ke efektifitas suatu program sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kegiatan supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru dan menjadi faktor pendorong bagi guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional.

Motivasi kerja guru merupakan alasan mendasar guru untuk tetap meningkatkan kinerjanya atau tidak. Baik berupa motivasi intrinsik atau motivasi ekstrinsik tetap akan berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru.

Apabila guru memiliki motivasi kerja tinggi akan memacu guru tersebut untuk meningkatkan kinerjanya di sekolah. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru di sekolah dasar negeri secara korelasional akan berhubungan dengan kualitas supervisi dan motivasi guru di sekolah. Adanya hubungan antara kegiatan supervisi dan motivasi dengan kinerja guru dapat diuraikan sebagai berikut ini:

1. Supervisi dapat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pamulang
2. Motivasi kerja guru dapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pamulang.
3. Supervisi dan motivasi guru bersama-sama dapat memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pamulang.

Daftar Rujukan

1. Ahmadi, Rulam. (2018). *Profesi Keguruan*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media
2. Akhtar, Javed Hassan and Irum Iqbal. (2010). Impact of Motivation on Teachers' Job Performance: A Case Study of a Public Sector University, *Journal of Educational Sciences & Research, Spring 2017, Volume 4 No.1*
3. Anoraga, Pandji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
4. Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana. (2019). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
5. Atmodiwiryo, Soebagio. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ar Dadaizya Jaya.
6. Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: Diva Press
7. Donkoh, Kweku Esia and Eric Ofosu-Dwamena. (2015). Effects of Educational Supervision on Professional Development Perception of Public Basic School Teachers at Winneba, Ghana. *British Journal of Education, Vol.2, No.6, pp.63-82, December 2014*

8. Fahriana, Ava Swastika dan Mulyadi. (2018). *Supervisi Akademik*. Malang: Citra Intrans Selaras
9. Hutagalung, Joni. (2011). *Pengaruh supervise Kepala Sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah permata harapan Batam*. Tesis. Jakarta: Universitas Terbuka
10. Ikurite. (2017). *Influence of Motivation on Teachers Performance in a Local Government Area in Nigeria*. Department of Physics, Niger Delta University, Wilberforce Island, Amasoma, Nigeria. *Isaac Jasper Boro College of Education Sagbama Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*. Volume 22, Issue 5, Ver. 3 (May 2017) PP 22-28
11. Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
12. Masrun. (2018). *Pengaruh Supervisi Kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru PNS SD Negeri di kecamatan Karangtengah Kabupaten Cianjur*. Tesis. Jakarta: Universitas Terbuka
13. Ondima, Cleopha, Dr. Walter Okibo, Dr. Andrew Nyang'au, Daniel Mabeya & Dennis Nyamasege. (2014). *Effects of Motivation on teacher's performance in Kenyan Schools: A Survey of Nyamira District Secondary Schools in Nyamira County*. *Journal of Education and Practice*, Vol.5, No.30, 2014.
14. Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: CV Pustaka Setia.
15. Purwaningsih, Happy. (2012). *Pengaruh supervise Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi /akuntansi SMA/MA/SMK di Kota Pekalongan*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
16. Suryana, AA dan Pupuh Faturrohman. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
17. Risnawati, Rinidan M. Nur Ghuftron. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
18. Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
19. Suparjo. (2018). *Hubungan supervise akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas*. Tesis. Purwekerto: IAIN Purwekerto
20. Supriono, Edi. (2014). *Pengaruh supervis ikepala sekolah terhadap kinerja guru SD se Kecamatan Sewon Bantul Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.