

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Darussalam Ngesong Jombang

Irfan Arifin Nurrohman

Universitas Hasyim Asy'ari Jombang, Indoensia
irfanarifinnurrohman@gmail.com

Suwandi

Universitas Hasyim Asy'ari Jombang, Indoensia
suwandi.unhasy@gmail.com

Abstrak

Dilakukannya penelitian tujuannya ialah 1) Menganalisis pengaruh dari supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Darussalam Ngesong Jombang. 2) Menganalisis bagaimana pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Darussalam Ngesong Jombang. 3) Menganalisis bagaimana pengaruh secara silmultan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Darussalam Ngesong Jombang. Metode dan pendekatan yang digunakannya ialah metode kuantitatif. Dengan pengaplikasian berupa angkat-angkat yang dianalisa secara statistik menggunakan SPSS. Adapun penelitian berikut menghasilkan beberapa temuan yang pertama ialah mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi atau pengaruh antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja tenaga pendidik atau guru di Madrasah Aliyah Darussalam Ngesong Jombang hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar $0.209 > 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 1.298 > t_{tabel} 1,713$. Yang kedua mengindikasikan bahwa ada korelasi antara otivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik atau guru di Madrasah Aliyah Darussalam Ngesong dengan nilai koefisien nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , nilai $t_{hitung} 1.991 > t_{tabel} 1,713$. Dan yang terakhir secara simultan ada pengaruh atau korelasi anantara supervisi kepala sekolah dengan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik atau guru di Madrasah Aliyah Darussalam Ngesong dengan nilai signifikansi constanta sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $8.095 > F_{tabel} 3.422$

Kata Kunci: Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja

Abstract

The aims of the research were 1) Analyzing the influence of principal supervision on teacher performance at Islamic Senior High School Darussalam Ngesong Jombang. 2) Analyze the influence of work motivation on teacher performance at Islamic Senior High School Darussalam Ngesong Jombang. 3) Analyze the simultaneous influence of principal supervision and work motivation on teacher performance at Islamic Senior High School Darussalam Ngesong Jombang. The method and approach used is a quantitative method. With the application in the form of lifts which are analyzed statistically using SPSS. The following research produced several findings, the first of which indicated that there was no correlation or influence between the supervision of school principals and the performance of teaching staff or teachers at Islamic Senior High School Darussalam Ngesong Jombang. This can be seen from the coefficient value of $0.209 > 0.05$ and the calculated t value of $1.298 > t_{table} 1,713$. The second indicates that there is a correlation between work motivation and the performance of teaching staff or teachers at Islamic Senior High School Darussalam Ngesong with the calculated t coefficient value being greater than the t table, the calculated t value $1.991 > t_{table} 1.713$. And finally, there is simultaneously an influence or correlation between the principal's supervision and work motivation on the performance of teaching staff or teachers at MA Darussala Ngesong with a constanta significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated F value of $8.095 > F_{table} 3.422$.

Keywords: Principal Supervision, Work Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi hal yang penting dalam sebuah kehidupan, dengan pendidikan kita dapat membangun generasi yang berkualitas. Di dalam sebuah pendidikan terdapat beberapa komponen yang harus

dipenuhi supaya visi dan misi tujuan pendidikan itu dapat tercapai (Farida, Umi, Sri, 2016). Adapun komponen pendidikan terdiri dari: guru sebagai tenaga pendidikan, murid sebagai peserta didik dan sarana prasarana sebagai alat untuk mendukung

terlaksananya proses belajar mengajar. Adapun bagian terpentingnya itu harus ada dasar, perencanaan, tujuan, materi dan evaluasi yang menudukung pelaksanaan proses belajar mengajar (Riyadi, Slamet, Aria, 2017).

Akan tetapi tidak dapat dipungkiri meskipun komponen pendidikan itu sudah lengkap ada hal-hal lain dapat mempengaruhinya. Seperti halnya dengan komponen tenaga pendidik, agar pendidikan berkualitas maka diperlukan tenaga pendidik yang berkualitas, hal ini tentunya berhubungan dengan banyak seperti motivasi kerja dan supervisi pendidikan. Sehingga dengan begitu segala aktivitas sekolah sangat mempengaruhi pendidikan di sekolah (Slamet Riyadi, 2017).

Lantas bagaimana dengan tenaga pendidik apakah juga dapat mempengaruhi aktivitas pendidikan atau tidak. Seorang tenaga pendidik juga membutuhkan motivasi dalam bekerja atau mengajar. Motivasi kerja itu hasrat yang muncul dalam diri individu untuk dapat melaksanakan kewajibannya sebagaimana tujuan atau target yang ingin dicapai. Dalam kegiatannya guru pasti memiliki motivasi dalam bekerja yang dapat mendorong kemauan dan keinginannya dalam mencapai tujuannya yaitu dengan cara melaksanakan tugas-tugasnya (Mohammad Ramadana, 2016). Dengan adanya motivasi dapat memberikan energi dalam melaksanakan segala pekerjaan dengan begitu dapat diketahui adanya kesinambungan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi (Khair, 2019). Siagan mengatakan motivasi adalah dorongan seseorang untuk berkontribusi secara maksimal agar terwujud dalam suatu tujuan demi terpenuhinya tujuan individu dari organisasi yang terlibat.

Supervisi kepala sekolah itu seperti sebuah upaya atau solusi dalam meningkatkan peran guru sehingga seorang kinerja kerja guru meningkat dengan menyelesaikan beberapa program rencana kerja. Fahmi mengatakan motivasi atau dorongan kerja harus merupakan sesuatu yang dimiliki seorang guru sehingga guru mau menggunakan semua skillnya dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan profesional untuk memenuhi tanggung jawab dan tugasnya (Kartini, Dewi, Muhammad, 2020). Oleh karena itu, supaya dalam

pembelajaran berlangsung dengan efektif dan membuahkan hasil maksimal maka diperlukan kinerja yang bagus dari seorang guru serta perlu didukung dengan manfaat yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi.

Pentingnya motivasi kinerja ialah segala hal-hal berupa dorongan, support serta arahan yang dapat mengubah perilaku manusia, membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik demi tercapainya nilai atau hasil yang maksimal (Fitriyanti, 2022). Semakin pentingnya motivasi dapat diperhatikan ketika seorang atasan atau setara manajer mengintruksikan tugas kepada bawahan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan benar dan bekerja sesuai tujuan yang diinginkan (Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, 2020) agar Jika seorang guru merasa puas atas apa yang telah ia kerjakan maka dapat dikategorikan kalau guru tersebut memiliki motivasi kerja tinggi, bertanggung jawab, dan antusias. Salah satu pengertian motivasi adalah sikap individu atau beberapa orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi dengan rasa tanggung jawab dan disiplin untuk dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan agar suatu tujuan dapat tercapai (Handayani, 2018).

Motivasi kerja dipengaruhi faktor internal ialah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang seperti halnya niat yang kuat dan penuh dengan kesadaran dapat mendorong semangat dan kekuatan seorang guru dalam mengajar. Sedangkan faktor eksternal ialah faktor dari lingkungan, hal ini seperti rekan kerja, lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang mendukung. Berdasarkan penjabaran masalah diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut (Tanjung, 2020).

METODE

Pendekatan dan jenis penelitian yang dipakai meliputi pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian berdasarkan fenomena atau realitas. Yang dalam pengaplikasiannya menggunakan data angka kemudian dianalisa secara statistik agar dapat mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel. Sumber datanya ialah sumber data primer yaitu angket (Sugiyono, 2013). Dari pembuatan pernyataan-pernyataan angket, penulis menggunakan skala Linkert yang berbentuk pernyataan yang menunjukkan tingkat kesetujuan dan

ketidaksetujuan responden. Tujuannya adalah untuk menjelaskan atau mengetahui bagaimana variabel yang diteliti berkesinambungan dan berhubungan satu dan lainnya, serta untuk mengetahui bagaimana gejala atau perilaku itu populasi yang digunakan adalah guru di MA Darussalam Ngesong Jombang yang berjumlah 23 guru. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil *nonprobability sampling* dengan teknik sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji analisis yang dilaksanakan oleh peneliti di Madrasah Aliyah Darussalam Ngesong Jombang. Dengan pengumpulan data menggunakan angket, peneliti akan memaparkan hasil analisis yang disusun secara sistematis ialah:

Tabel 1. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.311	12.321		1.486	.153
X.1	.322	.248	.288	1.298	.209
X.2	.360	.181	.442	1.991	.060

a. Dependent Variable: Y

Analisa Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MA Darussalam Ngesong Jombang

Berdasarkan pengujian uji t yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa taraf Sig variabel supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0.209 > 0.05$ dan nilai t hitung $1.298 > t$ tabel 1,713 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Ada beberapa penelitian yang mendukung salah satunya ialah penelitian yang pernah dilakukan oleh Irma Sulistiyawati di Kota Pamekasan, yaitu di sekolah SMPN 1 Pamekasan, tidak berkolearasi karena disebabkan beberapa faktor.

Dengan adanya hasil dari penelitian dan dukungan penelitian terdahulu bertolak belakang dengan latar belakang yang ada, diana di latar belakang itu berpresepsi ada pengaruh anatar supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini juga bertolak belakang dengan kejadian yang langsung di lapangan, yang diakibatkan terjadinta perbedaan karena penyebaran angket yang disebarakan ke responden hanya dari persepsi masing-masing bukan dilihat dari kenyataan yang ada.

Maka disimpulkan dan didukung oleh penelitian terdahulu tidak ada korelasi yang kuat dan berkesinambungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja Guru. Sehingga, dapat memberikan dampak atau hubungan timbal balik sebagaimana kepala sekolah memberikan pelayanan dan mengayomi guru-guru dengan memberikan fasilitas belajar mengajar yang baik sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut, tentunya berdampak positif terhadap tujuan belajar dan visi dan misi yang ada.

Analisa Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di MA Darussalam Ngesong Jombang

Menganalisa korelasi dengan pengujian uji t diatas menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, nilai t hitung $1.991 > t$ tabel 1,713 artinya H_2 diterima dengan Sig 0.60 yang mengindikasikan ada korelasi atau pengaruh antar variabel motivasi kerja dan kinerja guru.

Hasil penelitian terhadap perspesi adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik atau guru sesuai dengan persepsi yang ada di latar belakang. Diperkuat juga dengan penelitian Agustina dan Yawan pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa motivasi kerja itu mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja guru yang dimana hal itu dapat dilihat dari perhitungan statistik nilai R Squarenya 0,457 yang artinya sangat dipengaruhi.

Penelitian ini juga sangat sesuai dengan teori Herzberg yang mengatakan bahwa ada faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam dunia kerja dan di dalam faktor instrinsik inilah yang terdapat otivasi kerja, sehingga agar suatu

kinerja menjadi maksimal maka diperlukan otivasi kerja yang kuat.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari penelitian yang telah dilakukan dan didukung oleh penelitian terdahulu ada korelasi yang kuat dan berkesinambungan variabel. Hal ini dapat dibuktikan dan diperhatikan dari salah satu faktor motivasi kerja yaitu lingkungan contohnya dengan fasilitas atau rekan kerja yang baik akan mendukung sekali terdorongnya semangat dan antusias guru dalam bekinerja. Selain itu juga dengan adanya motivasi dari diri seorang guru itu sendiri dengan niat dan tujuan yang baik serta tekad mencapainya sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Analisa Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di MA Darussalam Ngesong Jombang

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.833	2	144.417	8.095	.003 ^a
	Residual	356.819	20	17.841		
	Total	645.652	22			

a. Predictors: (Constant), X.2, X.1

b. Dependent Variable: Y

Nilai Signifikansi yang diketahui untuk pengaruh supervisi kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $8.095 > F$ tabel 3.422 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja da korelasi atau pengaruh dengan kinerja guru

Penelitian tersebut selaras dengan perspesi yang ada dilatar belakang dan juga selaras dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Dikri pada tahun 2013 di Bojongsari Kabupaten Purbalingga. Yang menyatakan ada hubungan positif dan simultan antar variabel.(Sumarmi, W., 2019)

Tentunya seperti yang dikatakan Gibson yang faktor-faktor yang mempegaruhi kinerja seseorang yang pertama adalah skill atau keterampilan dari orang itu sendiri, yang kedua ialah persepsi, mindset dan motivasi serta

semangat kerja dan yang terakhir adalah struktur pekerjaan serta rekan kerja atau program rencana kerja. (Sri Maryani, 2019)

Maka disimpulkan ketika motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah enjadi kompenen yang satu tanpa dibedakan akan berdapak baik terhadap kinerja guru untuk daoat mencapai target tujuan dan memaksimalkan hasil belajar mengajar. Selain itu, dapat dibuktikan dan diperhatikan dari salah satu faktor motivasi kerja yaitu lingkungan contohnya dengan fasilitas atau rekan kerja yang baik akan mendukung sekali terdorongnya semangat dan antusias guru dalam bekinerja. Selain itu juga dengan adanya motivasi dari diri seorang guru itu sendiri dengan niat dan tujuan yang baik serta tekad mencapainya sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berkesinambungan atau tidaknya suatu variabel lain dengan variabel lainnya itu ditentukan oleh populasi atau sampel serta perhitungan statistik yang dicapai hal memungkinkan terjadi sesuatu yang diluar peneliti lakukan. Tentang motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja serta tentang supervisi kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja. Atau tentang keduanya berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Yang jika dalam kehidupan nyata itu artinya komponen komponen tersebut saling berkesinambungan atau saling berhubungan satu dengan yang lain. Sebagaimana program perencanaan kerja yang ada di dalam supervisi dapat dilakukan apabila ada sebuah kinerja dari pekerja atau kinerja guru itu sendiri. Begitu pula dengan motivasi kerja, apabila tidak ada kekuatan atau dorongan untuk melakukan suatu tindakan maka tidak akan terjadi suatu pekerjaan, sehingga supaya terjadi suatu tindakan diperlukan dorongan atau yang disebut dengan motivasi bekerja demi munculnya kinerja yang maksimal. Tentunya 2 hal tersebut baik itu motivasi atau supervisi serta adanya aksi kinerja adalah suatu hal yang penting dalam mendukung dan mengantarkan secara cepat dalam mencapai tujuan dari tujuan pendidikan atau visi dan misi pendidikan.

PENUTUP

Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini diantaranya yaitu 1) Didasarkan dengan

pengujian, teori yang ada dan penelitian yang sebelumnya dilakukan itu ditarik poin bahwasanya antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja tenaga pendidik atau guru di Madrasah Aliyah Darussalam Ngesong Jombang tidak ada korelasi atau pengaruh, sebagaimana hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien adalah $0.209 > 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 1.298 > t_{tabel} 1,713$. Penyebab tidak adanya korelasi selain yang ada pada ketentuan di atas bisa juga terjadi hal-hal yang diluarnya, yaitu ketika teori pendidikan di terapkan secara nyata terkadang tentang persepsi yang ada itu menjadi bertolak belakang; 2) Selain itu dipoin kedua juga yang berasal dari hasil pengujian, dukungan penelitian terdahulu serta teori yang ada mengindikasikan bahwasanya hal hal yang berkenaan dengan motivasi kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja tenaga pendidik atau guru, juga dapat dilihat dari nilai koefisien nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , nilai $t_{hitung} 1.991 > t_{tabel} 1,713$. Apabila dilihat dari sudut pandang yang nyata hal ini berarti benar adanya, karena apabila tidak ada sebuah dorongan maka tidak ada pula aksi. 3) Untuk poin yang terakhir itu dari hasil pengujian, teori dan penelitian sebelumnya ternyata ada hubungan kuat atau pengaruh yang secara simultan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebagaimana yang dapat dilihat taraf signifikansi constanta sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 8.095 > F_{tabel} 3.422$. Selain itu, komponen variabel tersebut merupakan satu kesatuan jika dalam sebuah pendidikan tidak ada komponen tersebut maka tidak akan terjadi sebuah pencapaian tujuan pendidikan yang baik

Saran

Setelah melakukan penelitian dan kajian ilmiah mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Darussalam Ngesong Jombang, maka penulis ingin memberikan saran kiranya dapat bermanfaat.

1. Bagi guru di Madrasah Aliyah Darussalam Ngesong Jombang
Melalui peneliti ini diharapkan dapat menjadi masukan maupun insprasi bagi bapak/ibu guru terkait pentingnya kinerja dalam pembelajaran
2. Bagi kepala sekolah di Madrasah Aliyah Darussalam Ngesong Jombang

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan maupaun inspirasi bagi bapak/ibu kepala sekolah terkait pentingnya supervisi dan motivasi. Begitu juga penerapan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dalam kinerja guru.

3. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya melalui penelitian ini dapat mengembangkan sikap-sikap yang baik lainnya, dapat juga dijadikan acuan untuk menjadi penelitian yang baik dan sempurna dari yang belum diteliti oleh peneliti sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumb. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*.
<https://doi.org/10.24252/Idaarah.V4i1.14164>
- Farida, Umi, Sri, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo*. Umpo Pres.
- Fitriyanti. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 06.
- Handayani. (2018). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Kecamatan Burau Kabupaten Luwu Timur*.
- Ilyas, Ismail, M. (2013). *Guru Sebuah Identitas*.
- Kartini, Dewi, Muhammad, K. (2020). *Pengaruh Tunjangan Profesi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*.
- Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. PT. Bumi Aksara.
- Mohammad Ramadana. (2016). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp K 1 Penabur Pasar Baru Jakarta Pusat. *Journal Of Education*, 03.
- Riyadi, Slamet, Aria, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*.
- Slamet Riyadi. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.

- Sri Maryani. (2019). Engaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sdn Negeri Gelumbang. *Journal Of Education, Vol 14*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Rnd*.
- Sujaweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. PT. Pustaka Baru.
- Sumarmi, W., E. (2019). engaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sd Di Uptd Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 8*.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Yogyakarta*.
- Zubair, A. (2020). *Manjemen Peningkatan Kinerja Guru*. Yogyakarta.