



Peran Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan kompetensi Guru SMA Negeri di Pati

Yuli Sudargini

SMA Negeri 1 Pati

Email : Yuli.sudargini@gmail.com

Abstrak- Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh supervise akademik dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru. Desain penelitian survei digunakan dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Pati . Peserta terdiri dari 112 guru. Dengan teknik total sampling, penelitian ini dilakukan dengan memilih individu secara berkelompok. Data diolah dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri Pati. Metode pemilihan sampel menggunakan metode pemilihan non-probability sampling methods. Kuesioner online dikirimkan kepada responden sebanyak 230 kuesioner, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi kuesioner yang kembali, yaitu kuesioner yang kembali 220 dan tidak kembali berjumlah 10 kuesioner. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS bahwa Supervisi Akademik berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru, peningkatan variabel Supervisi Akademik akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan variabel kompetensi guru dan penurunan variabel Supervisi Akademik akan memberikan pengaruh signifikan terhadap penurunan variabel kompetensi guru. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. peningkatan variabel Motivasi Kerja akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan variabel kompetensi guru dan penurunan variabel Motivasi Kerja akan memberikan pengaruh signifikan terhadap penurunan variabel kompetensi guru .

Kata Kunci : Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, Kompetensi Guru

Pendahuluan

Undang-undang Pendidikan Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas pokok mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan mengevaluasi peserta didik (Republik Indonesia, 2006). Pembinaan dan peningkatan kinerja guru di sekolah mutlak perlu dilakukan baik secara individu maupun organisasi dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidik. Menurut Ankoman (2016) berpandangan bahwa guru yang gagal dan berkinerja rendah dapat berdampak negatif pada reputasi sekolah di masyarakat, prestasi siswa, kinerja guru lain, kinerja staf pendukung dan kepemimpinan sekolah. pengelolaan. Supervisi akademik dan supervisi manajerial supervisor merupakan upaya seorang supervisor untuk meningkatkan pola kerja dan kinerja sekolah, termasuk profesionalisme guru. Menurut Usman (2015) Profesional adalah pekerjaan



atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan sumber penghasilan penghidupan yang memerlukan keahlian atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu dan memerlukan pendidikan profesi. Dalam kaitannya dengan profesionalisme guru, guru yang profesional tidak hanya untuk satu kompetensi saja, tetapi mencakup seluruh kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Menurut Suleiman (2019), Usman (2015) Pengembangan bimbingan profesional guru yang dilakukan oleh pengawas secara umum telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Namun, substansi yang berkaitan dengan pekerjaan guru memiliki kelemahan tertentu. Oleh karena itu pembinaan kemampuan guru harus mendapat pembinaan yang serius melalui peningkatan fungsi supervisi akademik dan supervisi manajerial pengawas sekolah. Di sisi lain, bagi sekolah guru profesional dengan kinerja tinggi merupakan kunci keberhasilan proses belajar mengajar. Untuk itu, pengelola pendidikan dituntut untuk memahami dan menyadari pentingnya kinerja guru dalam proses pendidikan. Selanjutnya perlu dilakukan analisis terhadap faktor-faktor strategis yang mempengaruhi kinerja guru. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah, supervisi supervisor, dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor yang menentukan kinerja guru. Menurut Ankoman (2016), Oghuvbu (2011) Banyak guru mengajar dengan metode konvensional dan cenderung monoton, kompetensi pedagogik yang rendah. Masih banyak guru yang tidak memenuhi standar kualifikasi pendidikan, menunjukkan kompetensi profesional yang rendah. Beberapa guru belum memiliki rasa tanggung jawab dan motivasi untuk maju, kurangnya kompetensi kepribadian. Guru belum bisa bekerjasama dengan sesama teman sekolah atau antar sekolah, masalah ini akan menghambat keberhasilan sekolah, rendahnya kompetensi sosial. Kurangnya motivasi kepada guru oleh kepala sekolah dalam mencapai tujuan pembelajaran; dengan kata lain, tujuan mereka mengajar hanya untuk memenuhi kewajiban terhadap kuantitas jam mengajar saja. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah mampu menciptakan guru yang profesional agar dapat bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan.

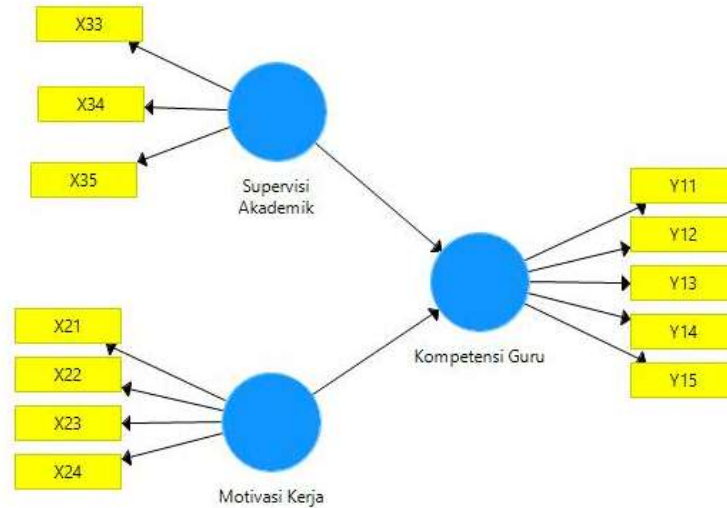
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kegiatan supervisi. Menurut Saleh (2021), Suleiman (2019), Usman (2015) mendefinisikan supervisi dan evaluasi guru sebagai fokus penting bagi kepala sekolah dan administrator lainnya. Supervisi dan evaluasi guru menjadi fokus penting bagi kepala sekolah dan administrator lainnya. Pengawasan dalam pendidikan pada umumnya mengacu pada upaya untuk memperbaiki situasi belajar mengajar. Melalui pengawasan, Menurut Ankoman Suleiman (2019), Usman (2015) menjelaskan bahwa seseorang dapat mengidentifikasi keterlibatan siswa, penilaian teman sebaya, dan kesempatan bagi anak-anak untuk bekerja sama sebagai komponen penting dari kelas yang efektif. Supervisi pada hakikatnya adalah bimbingan profesional dalam upaya memperbaiki situasi belajar mengajar. Adanya guru yang heterogen menyebabkan penggunaan teknik dan model supervisi berbeda-beda antara guru yang satu dengan guru yang lain sesuai dengan kebutuhannya. Menurut Suleiman (2019), Usman (2015) Melalui pendekatan supervisi tersebut, seorang supervisor dapat menentukan teknik dan model supervisi yang tepat untuk memberikan bimbingan kepada guru. Pendekatan supervisi menjadi 3 dimensi secara lebih rinci sebagai berikut: (1) pendekatan supervisor direktif menekankan pada klasifikasi perilaku, menyajikan, mengarahkan, menunjukkan standarisasi, dan



memperkuat dalam mengembangkan tugas bagi guru, kemudian dalam (2) pendekatan kolaboratif, supervisor menekankan pada perilaku menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, negosiasi pemecahan masalah dan digunakan untuk mengembangkan kontrak antara guru dan supervisor, (3) pendekatan non-direktif, perilaku mendengarkan, mendorong, mengklasifikasi, menyajikan dan memecahkan masalah yang digunakan untuk membuat rencana guru. Pengembangan kinerja guru perlu dilakukan secara terus menerus dari semua tingkatan yang terlibat dalam proses manajemen pendidikan. Menurut Usman (2015) menyarankan bahwa mengembangkan kinerja guru, idealnya, sebagai bagian dari proses manajemen yang berkelanjutan, perlu ditangani di tingkat sekolah dan individu. Kinerja guru yang profesional ditunjukkan dengan seberapa besar kompetensi yang dimiliki. Selain itu, kinerja guru yang baik tentunya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik pula. Menurut Ankoman (2016) Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang ditunjukkan dengan indikator: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran; (3) kemampuan menjalin hubungan interpersonal; (4) kemampuan melakukan penilaian hasil belajar; (5) kemampuan melakukan pengayaan; dan (6) kemampuan melakukan remedial.

Metode

Desain penelitian survei digunakan dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Pati . Peserta terdiri dari 112 guru. Dengan teknik total sampling, penelitian ini dilakukan dengan memilih individu secara berkelompok. Data diolah dengan bantuan aplikasi SmartPLS S. Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu; variabel bebas (variabel bebas), yaitu supervisi oleh atasan (x_1), dan motivasi kerja (X_3). Variabel terikatnya adalah kompetensi guru (Y). Dalam penelitian ini, data dideskripsikan berdasarkan fakta-fakta yang ada tanpa memberikan perlakuan terhadap objek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri Pati. Metode pemilihan sampel menggunakan metode pemilihan non-probability sampling methods. Kuesioner online dikirimkan kepada responden sebanyak 230 kuesioner, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi kuesioner yang kembali, yaitu kuesioner yang kembali 220 dan tidak kembali berjumlah 10 kuesioner. Berdasarkan kajian teori dan penelitian – penelitian sebelumnya disusun model penelitian sebagai berikut :



Gambar1. Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Ada pengaruh positif antara supervisi akademik dan kompetensi guru

Hipotesis 2 : Ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan kompetensi guru

Result and Discussion

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas konstruk dalam penelitian digunakan nilai *composite reliability*. Suatu variabel dikatakan memenuhi reliabilitas konstruk jika memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* yang bernilai > 0,6 memiliki tingkat reabilitas yang baik bagi sebuah variabel (Purwanto et al, 2019). Nilai *composite reliability* masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel 1 berikut

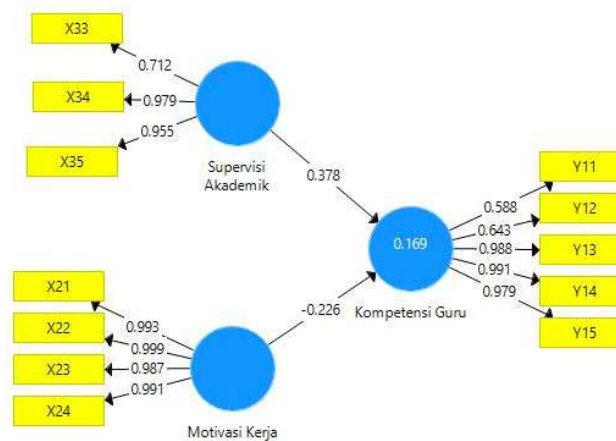
Tabel 1. Reliability

Variables	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Supervisi Akademik	0.998	0.918
Motivasi Kerja	0.995	0.996
Kompetensi Guru	0.926	0.930

Pada tabel 1 dapat dilihat hasil analisis uji reliabilitas menggunakan alat bantu SmartPLS yang menyatakan bahwa semua nilai composit reliability setiap lebih besar 0,7 yang berarti semua variabel telah reliable dan telah memenuhi kriteria pengujian. Selanjutnya nilai cronbanch's alpa juga menunjukkan bahwa semua nilai cronbanch's alpa lebih dari 0,6 dan hal ini menunjukkan tingkat reliabilitas variabel juga telah memenuhi kriteria.

Uji Validitas

Pengukuran Pengukuran dapat dikategorikan memiliki validitas konvergen apabila nilai *loading factor* >0,7 (Purwanto et al, 2021). Pada gambar 2 menunjukkan bahwa semua loading factor memiliki nilai >0,7, sehingga dapat disimpulkan semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen, karena indikator untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.



Gambar 2. Convergen Validity

2. Discriminant validity

Berdasarkan tabel 2 , nilai AVE pada seluruh variabel bernilai > 0,50. Sehingga dapat dikatakan bahwa model pengukuran tersebut telah valid secara *discriminant validity*. Selain itu, validitas diskriminan juga dilakukan berdasarkan pengukuran *Fornell Larcker criterion* dengan konstruk. Apabila korelasi konstruk pada setiap indikator lebih besar dari konstruk lainnya, artinya konstruk laten dapat memprediksi indikator lebih baik dari konstruk lainnya (Purwanto et al, 2019).

Tabel 2 . AVE

Variables	AVE
Supervisi Akademik	0.993
Motivasi Kerja	0.983
Kompetensi Guru	0.935

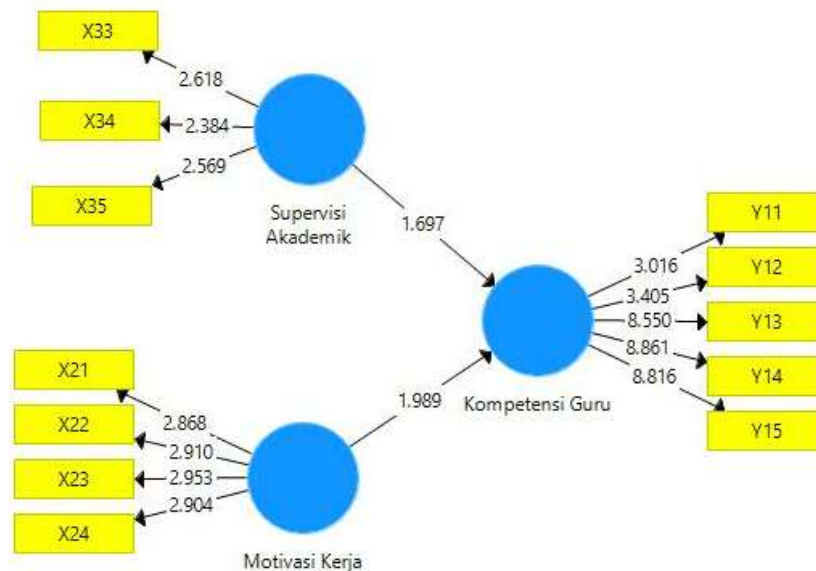
Model struktural (inner model)

Model struktural (*inner model*) merupakan pola hubungan variabel penelitian. Evaluasi terhadap model struktural adalah dengan melihat koefisien antar variabel dan nilai koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan nilai *r-square adjusted* (*adjusted R²*), karena memiliki lebih dari dua variabel bebas.

Tabel 3 . R-square adjusted

Variables	R-square adjusted
Kompetensi Guru	0.619

Pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa Nilai *adjusted R²* dari variabel independen supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kompetensi guru adalah 0,619. Nilai ini terkategori moderat, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kompetensi guru sebesar 61.9% sedangkan sisanya 38.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini



Gambar 3. Hypotheses Testing



Pengujian Hipotesis

Menurut Purwanto et al (2021) Setelah sebuah model penelitian diyakini sudah fit maka tes hipotesis dapat dilakukan. Langkah selanjutnya adalah melakukan tes terhadap hipotesis yang telah dibangun pada penelitian ini. Berikut hasil uji data menggunakan bootstrapping. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat diketahui melalui regression weight dengan cara membandingkan p-value dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=5\%$). Hipotesis dikatakan signifikan jika mempunyai nilai probabilitas (p-value) $< 5\%$.

Table 4. Hypotheses Testing for Direct Effect

Hypotheses	P - Value	Result
Supervisi Akademik -> Kompetensi Guru	0.002	Significant
Motivasi Kerja -> Kompetensi Guru	0.001	Significant

Hubungan antara Supervisi Akademik dan kompetensi guru

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS diperoleh nilai p value $0.002 < 0.050$ sehingga disimpulkan bahwa Supervisi Akademik berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. peningkatan variabel Supervisi Akademik akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan variabel kompetensi guru dan penurunan variabel Supervisi Akademik akan memberikan pengaruh signifikan terhadap penurunan variabel kompetensi guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut Ankoman (2016), Oghuvbu (2011), Rahabav (2016), Saleh (2021), Suleiman (2019), Usman (2015) bahwa Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru.

Hubungan antara Motivasi Kerja dan kompetensi guru

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS diperoleh nilai p value $0.001 < 0.050$ sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. peningkatan variabel Motivasi Kerja akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan variabel kompetensi guru dan penurunan variabel Motivasi Kerja akan memberikan pengaruh signifikan terhadap penurunan variabel kompetensi guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut Ankoman (2016), Oghuvbu (2011), Rahabav (2016), Saleh (2021), Suleiman (2019), Usman (2015) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS bahwa Supervisi Akademik berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru, peningkatan variabel Supervisi Akademik akan memberikan



pengaruh signifikan terhadap peningkatan variabel kompetensi guru dan penurunan variabel Supervisi Akademik akan memberikan pengaruh signifikan terhadap penurunan variabel kompetensi guru. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. peningkatan variabel Motivasi Kerja akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan variabel kompetensi guru dan penurunan variabel Motivasi Kerja akan memberikan pengaruh signifikan terhadap penurunan variabel kompetensi guru.

References

Ankoma-Sey, V. R., & Maina, B. (2016). The role of Effective Supervision on academic performance of senior high schools in Ghana. *Journal of Arts and Humanities*, 5(4), 73-83.

Oghuvbu, E. P. (2011). Implementation of the primary school curriculum modules in Nigeria: the role of supervision. *The Anthropologist*, 13(2), 147-150.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.

Lessing, A. C., & Schulze, S. (2002). Postgraduate supervision and academic support: students' perceptions. *South African Journal of Higher Education*, 16(2), 139-149.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-13.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). The Role of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, Innovative Work Behaviour, Quality Work Life, Digital Transformation and Leader Member Exchange on Universities Performance. *Linguistica Antverpiensia*, 2908-2932.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 256-272.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). EFFECT OF MANAGEMENT INNOVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND KNOWLEDGE SHARING ON MARKET PERFORMANCE OF INDONESIAN CONSUMER GOODS COMPANY. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2).



Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2020). Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Kecil. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 1(1), 111-121.

Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Education Management Research Data Analysis: Comparison of Results between Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS For Small Samples. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 382-399.

Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Sunarsi, D., & Ilham, D. (2021). Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2), 335-350.

Rahabav, P. (2016). The Effectiveness of Academic Supervision for Teachers. *Journal of Education and Practice*, 7(9), 47-55.

Saleh, M., & Mutiani, M. (2021). The Role of the Principal in Increasing Teacher Performance Through Periodic Academic Supervision. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 1135-1141.

Suleiman, Y., Hanafi, Z., & Thanslikan, M. (2019). Nexus between Students' Personnel Services and Academic Achievement in Secondary Schools, Kwara State, Nigeria: The Moderating Role of Supervision.

Usman, Y. D. (2015). The Impact of Instructional Supervision on Academic Performance of Secondary School Students in Nasarawa State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 6(10), 160-167.