



Info Artikel

Kata Kunci:

supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja guru

Korespondensi Penulis:

Endah Sujatiningtyas:

E-mail:

endahs25@yahoo.com

ISSN (print): 1858-4985

ISSN (on-line): 2721-8821

Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru

Endah Sujatiningtyas¹

¹Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Pascasarjana Universitas Kanjuruhan Malang
Jl. S. Supriyadi No. 48 Malang, 65148, Indonesia

Abstrak

Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi guru secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 Guru yang berasal dari Guru di SMP Negeri Winongan. Karena umlah populasi relatif kecil atau sedikit maka sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sebanyak 45 orang, sesuai dengan populasi yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y). Variabel supervisi kepala sekolah memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja guru yakni sebesar 0,058. Variabel supervisi kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 71,2%.

1. PENDAHULUAN

Pembinaan kemampuan guru merupakan hal penting dalam mencapai profesionalisme mengajar dan mendidik siswa. Supervisi Kepala Sekolah dapat mengarahkan guru untuk bekerja secara terencana dan terarah sehingga sasaran pendidikan tercapai. Kepala Sekolah sebagai supervisor yang baik haruslah memiliki perencanaan, melaksanakan supervisi sesuai perencanaan, melaksanakan evaluasi dan melaksanakan tindak lanjut. Kenyataan di lapangan ditemukan 90% kepala sekolah yang melaksanakan supervisi tidak dengan kelengkapan administrasinya (perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut). Kepala Sekolah belum melaksanakan tugas pokok sebagai supervisor dan Mayoritas Guru atau 52% guru masih bekerja secara individual dan cenderung enggan untuk berkoordinasi dan berdiskusi dengan rekan kerjanya.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh budaya dari suatu organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang sehat maka akan menjadikan anggotanya untuk berperilaku sehat. Begitu pula di sekolah.

Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang baik dalam hal lingkungan pendidikan, nilai-nilai yang dianut, kepahlawanan, upacara atau kegiatan khusus tertentu yang dianut, dan jaringan yang baik, maka akan memberikan kinerja guru yang baik pula. Sekolah tentu perlu memiliki budaya organisasi yang baik yang mana dianut oleh setiap perangkat sekolah (kepalasekolah, guru, maupun staf lain) dan juga siswa. Akan tetapi berdasarkan studi pendahuluan, budaya organisasi warga sekolah masih kurang terutama dalam hal kerjasama dalam penyelesaian tugas sekolah, masing-masing guru belum bisa berkoordinasi dengan baik. Mayoritas Guru atau 52% guru masih bekerja secara individual dan cenderung enggan untuk berkoordinasi dan berdiskusi dengan rekan kerjanya.

Motivasi juga mempengaruhi kinerja guru. Kepala Sekolah sebagai motivator keberhasilan pendidikan di sekolah memiliki peran penting dan cukup berat dalam menjalankan program-program sekolah sesuai tugas dan fungsinya. Motivasi muncul dalam diri seseorang karena didorong atau diarahkan untuk berbuat. Pengarahan merupakan salah satu kunci efektif untuk membawa manusia organisasional ke arah pencapaian hasil kerja yang baik. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap guru mau bekerja keras dan antusias mencapai kinerja yang tinggi. Namun, berdasarkan studi pendahuluan di SMPN Kecamatan Winong ditemukan fakta bahwa pemberian motivasi kerja, berupa reward dan punishment belum proporsional. Kepala sekolah jarang memberikan reward kepada guru yang berprestasi atau berkinerja lebih. Kepala sekolah dalam memberikan punishment belum disesuaikan dengan bentuk norma-norma yang dilanggar guru. Selain itu, mayoritas Guru masih memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan Kepala Sekolah di masing-masing SMP yang menyatakan bahwa lebih dari 21% Guru masih terlambat datang ke sekolah, sedangkan pulang lebih cepat dari jadwal yang telah ditentukan.

Dengan memperhatikan uraian di atas peneliti melakukan penelitian dengan menguji pengaruh supervise kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dari guru. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi guru secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang memiliki sejumlah ciri-ciri yang membedakannya dengan penelitian jenis lainnya. penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, semua informasi atau data yang diperoleh diwujudkan dengan angka dan analisis yang digunakan adalah analisis statistik.

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian *ex-post-facto*, karena peneliti berhubungan dengan variabel yang telah terjadi dan mereka tidak perlu memberikan perlakuan terhadap variabel yang diteliti. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh supervisi Kepala Sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. Dari judul dan ruang lingkup penelitian yang telah dikemukakan, maka populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 Guru yang berasal dari Guru di SMP Negeri

Winongan. Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel-variabel yang diteliti.

Oleh karena penelitian ini menggunakan semua populasi sebagai sampel maka, penelitian ini merupakan penelitian populasi dan penelitian ini memakai teknik pengambilan sampel jenuh. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau sedikit. Berdasarkan permasalahan diatas maka sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sebanyak 45 orang, sesuai dengan populasi yang ada.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil uji t dapat ditarik analisis sebagai berikut.

1. Variabel supervisi kepala sekolah (X1) memiliki nilai sig. sebesar $0,033 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi kepala sekolah (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja guru (Y).
2. Variabel model budaya organisasi (X2) memiliki nilai sig. sebesar $0,046 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja guru (Y).
3. Variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai sig. sebesar $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja guru (Y)

Tabel 2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.637	3	14.212	37.198	.000 ^a
	Residual	15.665	41	.382		
	Total	58.302	44			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Supervisi KepSek

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 2 diketahui nilai sig. adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi kepala sekolah (X1), budaya organisasi X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y).

Hasil Uji Determinasi

Tabel 3. Uji R²

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.855 ^a	.731	.712	.61812	.731	37.198	3	41	.000	2.171

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Supervisi KepSek

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Ouput SPSS

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 3 diperoleh angka R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,712. Hal ini berarti variabel supervisi kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 71,2%, sedangkan sisanya sebesar 28,8% dijelaskan oleh variabel-variabel selain variabel yang diuji dalam penelitian ini.

Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah. Supervisi merupakan salah satu tugas Kepala Sekolah di samping sebagai administrator. Manajemen Supervisi meliputi serangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi, disertai tindak lanjut dari kegiatan supervisi. Organisasi termasuk sekolah akan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dengan berbagai strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mempengaruhi guru di sekolah. Kepala Sekolah dapat menetapkan berbagai kebijakan yang mana jika kebijakan tepat, maka akan dapat meningkatkan kinerja dari guru. Namun, sebaliknya kebijakan yang salah akan menurunkan kinerja dari guru. Salah satu kebijakan tersebut adalah supervisi atau pengendalian oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru. Semakin baik supervisi dari kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja dari guru tersebut (Adriani, dkk, 2018).

Hal ini sejalan dengan penelitian 1. Penelitian Ngemunang Agnes Ngale Lyonga (2018) berjudul *Supervision and Teachers' Work Performances in Primary Schools in Konye Sub-Division in Cameroon* dengan hasil bahwa aspek dominan yang mempengaruhi kinerja guru selama supervise instruksional oleh kepala sekolah tidak hanya kunjungan kelas tetapi juga observasi pengajaran sebesar 83% dimana Kepala Sekolah mengadakan sesi dengan guru untuk membimbing tentang bagaimana meningkatkan kegiatan belajar mengajar. Selain itu Saqib Khan (2014) dalam jurnal berjudul *The Super-*

visory Role of the Headmaster at the Higher Secondary Level: A Teacher's Perception mempertegas bahwa hubungan positif antara Kepala Sekolah dengan Guru adalah faktor penentu dalam keberhasilan lembaga pendidikan.

Selain itu, budaya organisasi merupakan faktor yang turut mempengaruhi kinerja guru. Budaya dalam sekolah merupakan suatu kebiasaan yang sudah dikembangkan atau dibentuk sejak lama. Budaya yang baik akan memberikan efek kinerja yang baik pula terhadap kinerja guru. Begitu juga sebaliknya, budaya yang buruk akan mengakibatkan guru menjadi tidak nyaman dan tidak dapat mengeluarkan potensinya sehingga kinerjanya semakin buruk. Iklim organisasi atau budaya organisasi merupakan seperangkat sifat lingkungan kerja yang dirasakan oleh pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperangkat lingkungan kerja yang baik ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari guru tersendiri (Yani, dkk., 2017). Hal ini didukung oleh Suharningsih (2017) dalam jurnal berjudul *Role of Organizational Culture on the Performance Primary School Teachers* dengan hasil bahwa semakin baik budaya organisasi akan mengarah ke kinerja guru yang lebih baik.

Di sisi lain, motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru merupakan kondisi yang menggerakkan guru agar mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan dan memelihara perilaku guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin termotivasi juga guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Semakin banyak faktor yang memberikan motivasi kepada guru, maka kinerja guru akan meningkat. Dengan adanya motivasi, guru akan lebih berusaha untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang menciptakan antusiasme pekerjaan seseorang, sehingga mereka akan bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk meningkatkan kinerja (Yani, dkk., 2017). Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian Cleophas Ondima (2014) berjudul *Effects of Motivation on teacher's performance in Kenyan Schools: A Survey of Nyamira District Secondary Schools in Nyamira County* dengan hasil bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru, hal ini menjadi rekomendasi untuk meningkatkan motivasi kerja guru jika ingin mendapatkan kinerja guru yang lebih.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri Winongan Kabupaten Pasuruan.

2. Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri Winongan Kabupaten Pasuruan.
3. Variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri Winongan Kabupaten Pasuruan.
4. Variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMP Negeri Winongan Kabupaten Pasuruan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. Volume 7, Issue 7, July 2018
- Cleophas Ondima (2014). Effects of Motivation on teacher's performance in Kenyan Schools: A Survey of Nya. *Journal of Education and Practice* Vol.5, No.30, 2014 ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online)
- Ngemunang Agnes NgaleLyonga (2018). Supervision and Teachers' Work Performances in Primary Schools in Konye Sub-Division in Cameroon. *Journal of Educational and Social Research* Vol 8 No 2. Doi: 10.2478/jesr-2018-0022
- Saqib Khan (2014). The Supervisory Role of the Headmaster at the Higher Secondary Level: A Teacher's Perception. *Public Policy and Administration Research* Vol.4, No.9, 2014 ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972(Online)
- Suharningsih (2017). Role of Organizational Culture on the Performance Primary School Teachers. *Journal of Education and Learning*; Vol. 6, No. 1; 2017 doi:10.5539/jel.v6n1p95
- Yani, A., Tunas, B., & Entang, M. (2017). Transformational Leadership, Organizational Climate and Work Motivation in Boosting Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*. Volume 5, Issue 6, PP 43-50