

## Peran Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Di Sekolah Dasar

Maria Magdalena<sup>1</sup>, Herry Sanoto<sup>2</sup>

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [m.magdalena7320@gmail.com](mailto:m.magdalena7320@gmail.com),<sup>1</sup> [Herry.sanoto@uksw.edu](mailto:Herry.sanoto@uksw.edu)<sup>2</sup>

### Abstrak

Masih banyak guru yang tidak memenuhi standar kualifikasi pendidikan, menunjukkan kompetensi profesional yang rendah mempengaruhi kinerja guru dalam kegiatan supervisi untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kenyataan dilapangan telah menunjukkan kegiatan supervisi ini hanya sebatas menggugurkan kewajiban karena tuntutan harus melaporkan kepada pengawas dan hanya sekedar formalitas, padahal jika supervisi akademik ini dijalankan dengan sungguh-sungguh maka kegiatan supervisi ini bisa menjadi problem solver bagi guru yang bersangkutan ketika ada masalah dalam mengajar dan akan terpecahkan maka dengan kata lain kompetensi guru ini mengalami peningkatan satu level lebih tinggi jika dibandingkan sebelumnya. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap peningkatan kompetensi guru dengan menggunakan desain penelitian survei dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Dasar. Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, serta dokumentasi. Data yang didapatkan lalu dianalisis dengan mereduksi data, menyajikan data, dan yang terakhir menarik kesimpulan. Hasil pengujian SD Negeri 32 Pook dan SD Negeri 06 Pahauman menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara motivasi dengan kompetensi guru yaitu sebesar 0,941. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan antara motivasi dan supervisi akademik dengan kompetensi guru sangat kuat.

**Kata Kunci:** *supervisi akademik, motivasi kerja, peningkatan kompetensi guru.*

### Abstract

There are still many teachers who do not meet educational qualification standards, showing low professional competence affects teacher performance in supervision activities to achieve learning goals. The reality in the field has shown that this supervision activity is only limited to aborting obligations because the demands must report to the supervisor and only a formality, even though if this academic supervision is carried out seriously then this supervision activity can be a problem solver for the teacher concerned when there is a problem in teaching and will be solved, in other words, the competence of this teacher has increased by one level higher when compared to previously. The purpose of this study was to analyze the influence of academic supervision and work motivation on improving teacher competence using survey research design in this study. The population of this study was all teachers in elementary school. This research uses a qualitative type with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The data obtained is then analyzed by reducing the data, presenting the data, and finally drawing conclusions. The test results of SD Negeri 32 Pook and SD Negeri 06 Pahauman showed that the value of the correlation coefficient between motivation and teacher competence was 0.941. So it can be stated that the relationship between motivation and academic supervision and teacher competence is very strong.

**Keywords:** *academic supervision, work motivation, teacher competence improvement.*

### 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, 2005). Untuk meningkatkan standar sumber daya manusia pendidik, tidak diragukan lagi diperlukan peningkatan kinerja guru secara individu dan organisasi di sekolah. Ankoman (2016) mengklaim bahwa instruktur yang berkinerja buruk dapat merugikan prestasi siswa, nama baik sekolah di masyarakat, kinerja guru lain, kinerja tenaga pendukung, dan

kepemimpinan sekolah. Tindakan seorang supervisor adalah supervisi akademik dan supervisi manajerial supervisi yang bertujuan untuk meningkatkan kebiasaan kerja dan prestasi akademik, termasuk profesionalisme guru. Usman (2015) mendefinisikan profesional sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan sumber pendapatan yang menuntut pengetahuan atau kemampuan yang mematuhi standar kualitas atau norma tertentu dan yang memerlukan pendidikan profesional. Seorang guru profesional tidak hanya untuk satu kompetensi dalam mengajar, tetapi juga untuk semua hal berikut: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Suleiman (2019) menegaskan bahwa upaya pengawas untuk mengembangkan bimbingan profesional guru sebagian besar berjalan seperti yang diharapkan. Namun, ada kekurangan tertentu dalam materi yang berkaitan dengan pekerjaan instruktur. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan fungsi manajerial dan pengawasan akademik pengawas sekolah untuk secara serius membimbing pertumbuhan kemampuan mengajar. Sebaliknya, keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah bergantung pada guru yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Manajemen pendidikan harus memahami dan menghargai arti penting kinerja guru dalam proses pendidikan untuk itu. Analisis variabel-variabel strategis yang mempengaruhi kinerja guru juga perlu dilakukan. Kinerja di kelas dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk motivasi kerja, peran kepemimpinan kepala sekolah, dan pengawasan pengawas. Banyak guru yang mengajar menggunakan metode tradisional, cenderung membosankan, dan memiliki kompetensi pedagogik yang rendah, menurut Ankoman (2016) dan Oghuvbu (2011). Masih banyak guru yang tidak memiliki kredensial pendidikan yang diperlukan, menunjukkan kompetensi profesional yang buruk. Beberapa guru kurang memiliki kompetensi kepribadian, rasa tanggung jawab, dan motivasi untuk maju. Ketidakmampuan guru untuk bekerja sama di dalam atau di antara sekolah akan membatasi pencapaian sekolah, demikian juga kurangnya keterampilan sosial mereka. Kepala sekolah tidak mendorong guru untuk bekerja menuju tujuan pendidikan; dengan kata lain, mereka hanya membutuhkan guru untuk memasukkan jumlah jam yang dibutuhkan per minggu. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab kepala sekolah adalah mampu mengembangkan instruktur terampil yang dapat melaksanakan instruksi yang diberikan.

Kegiatan supervisi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja guru. Saleh (2021) menegaskan bahwa kepala sekolah dan administrator lainnya harus menempatkan prioritas tinggi pada supervisi dan evaluasi guru. Kepala sekolah dan administrator lainnya sangat mementingkan supervisi dan evaluasi guru. Dalam pendidikan, "pengawasan" sering mengacu pada tindakan yang diambil untuk meningkatkan kondisi belajar mengajar. Ankoman Suleiman (2019) menjelaskan bahwa seseorang dapat mengenali keterlibatan siswa, penilaian sejawat, dan kesempatan bagi anak-anak untuk berkolaborasi sebagai elemen penting dari kelas yang baik melalui pengawasan. Pada dasarnya, supervisi adalah nasihat ahli yang dimaksudkan untuk membuat lingkungan belajar mengajar menjadi lebih baik. Karena guru yang berbeda memiliki kebutuhan yang berbeda, guru yang berbeda menggunakan taktik dan model pengawasan yang berbeda. Fenomena ini dikenal sebagai heterogenitas guru. Suleiman (2019) menegaskan bahwa seorang supervisor dapat memilih model dan strategi supervisi terbaik untuk memberikan bantuan kepada guru melalui pendekatan supervisi. Pendekatan supervisi dirinci 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; (2) pendekatan kolaboratif, supervisor menekankan pada penyajian perilaku; mendengarkan; negosiasi pemecahan masalah; dan (3) pendekatan non-direktif, li Peningkatan kinerja guru secara terus-menerus harus dilakukan di semua tingkat proses manajemen pendidikan. Usman (2015) berpendapat bahwa peningkatan kinerja guru harus ditangani di tingkat sekolah dan individu dan paling baik dilakukan sebagai bagian dari pendekatan manajemen berkelanjutan. Seberapa kompeten seorang guru mencerminkan seberapa baik mereka tampil sebagai pendidik. Selain itu, guru yang efektif pasti akan menghasilkan hasil siswa yang sukses.

Meskipun hal ini didukung secara ilmiah oleh penelitian (Torozatulo (2016) yang menemukan bahwa dalam melaksanakan kegiatan supervisi akademik dengan tujuan meningkatkan kompetensi profesional guru masih tergolong rendah, perlu diketahui bahwa ada kepala sekolah yang melakukan supervisi ini. kegiatan hanya sebatas menggugurkan kewajiban karena tuntutan harus dilaporkan kepada dosen pembimbing dan hanya formalitas saja. dimana faktor-faktor yang membuat pelaksanaan supervisi akademik kurang ideal disebabkan oleh beberapa faktor, seperti dalam temuan-temuan penelitian yang dilakukan oleh Rahabav (2016), yaitu mulai dari keterbatasan waktu, tidak terprogram secara partisipatif, kurangnya pemahaman

supervisor tentang konsep, teori, dan praktik supervisi, kurangnya pemahaman dosen pembimbing ilmiah tentang substansi yang terkait dengan bidang studi yang diajarkan masing-masing, dan kurangnya pemahaman supervisor tentang praktik supervisi. Oleh karena itu, dalam situasi ini diperlukan pembenahan, sekaligus pembenahan, guna meningkatkan kompetensi profesional guru, meskipun supervisi akademik dilakukan secara serius, kegiatan supervisi ini dapat menjadi problem solver bagi guru yang bersangkutan ketika terjadi suatu masalah. dalam mengajar dan akan dipecahkan kemudian. Dengan kata lain, kompetensi guru ini telah meningkat satu tingkat dari yang sebelumnya. Penelitian Saihu (2020) membuktikan hal ini benar, menunjukkan bahwa supervisi akademik yang efektif dapat meningkatkan profesionalisme guru di lembaga pendidikan, yang tentu saja diuntungkan dengan perencanaan yang matang. Kemudian ada juga penelitian yang dilakukan oleh Yati (2020) menyatakan bahwa pengawasan akademik dari kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi profesional guru SDN 14 Belanti Barat. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian nilai rata-rata sebelum dan sesudah diberikan bimbingan ketika itu telah meningkat dalam siklus pertama nilai rata-rata adalah 71,8, dan dalam siklus kedua adalah 78,64. Maka dalam hal ini peran supervisi akademik dalam meningkatkan kompetensi profesional guru perlu di analisis untuk memperoleh nilai tambah bagi khasanah pengetahuan ilmiah dalam dunia Manajemen Pendidikan, serta bisa dijadikan sebagai referensi dalam analisis peran supervisi akademik yang bisa meningkatkan kompetensi professional guru di sekolah dasar. Berdasarkan masalah yang diteliti dapat diperoleh kajian teoritik diantaranya:

#### 1. Supervisi Akademik

Supervisi berasal dari kata "super", artinya lebih atau di atas, dan "vision" artinya melihat atau meninjau (Iskandar dan Mukhtar, 2009). Menurut etimologinya, pengawasan mengacu pada mengamati atau meninjau apa yang dilakukan atasan dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas bawahannya. Pendapat tersebut di atas didukung oleh Arikunto (2006), yang berpendapat bahwa istilah "pengawasan" berasal dari bahasa Inggris dan digambarkan sebagai "melihat dari atas" karena memiliki dua akar kata: super, yang berarti "di atas," dan visi. , yang berarti "melihat". Untuk mengamati pekerjaan guru, pengawas atau kepala sekolah yang menjabat sebagai pejabat yang lebih tinggi dari guru melakukan supervisi.

Tujuan supervisi akademik adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran yang disampaikan guru di kelas, yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran bagi siswa. Kata "pengawasan" identik dengan pemberian pelayanan dan bantuan kepada guru. Meningkatkan keterampilan mengajar dan mengembangkan potensi kualitas guru adalah dua tujuan yang berbeda (Sahertian 2000). Pandangan ini sejalan dengan Djajadisastra (2006), yang berpendapat bahwa tujuan supervisi adalah pengembangan kemampuan dalam konteks ini dan menekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, tetapi juga meningkatkan komitmen atau kemauan atau motivasi guru, karena dengan melakukan sehingga kualitas pembelajaran akan meningkat.

Permendiknas nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah harus memiliki lima kompetensi 15 yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Salah satu kompetensi kepala sekolah adalah supervisi akademik yang meliputi tiga aspek yaitu:

- a. Merencanakan program supervisi akademik untuk meningkatkan profesionalisme guru, dengan sub kompetensi yang tercantum meliputi pemahaman landasan teori supervisi akademik, pemahaman landasan hukum dan kebijakan yang mengatur di bidang kurikulum dan pembelajaran, dan merumuskan rencana supervisi yang sistematis sesuai dengan landasan teori dan hukum yang berlaku.
- b. Menerapkan teknik dan pendekatan supervisi yang tepat saat melakukan supervisi akademik terhadap guru. Penerapan konsep supervisi (berkelanjutan, objektif, konstruktif, humanistik, dan kolaboratif) serta menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat dijelaskan sebagai bagian dari tahap implementasi ini.
- c. Monitoring hasil monitoring akademik guru dalam rangka peningkatan profesionalisme. Perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut merupakan bagian dari supervisi sebagai kompetensi utama. Membuat kriteria keberhasilan supervisi akademik, membuat instrumen supervisi akademik, menilai hasil supervisi, dan membuat rencana tindak lanjut adalah subkomponen supervisi akademik yang menindaklanjuti hasil.

Sementara itu menurut Arikunto (2004), supervisi akademik sebaiknya harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Jangan tunjuk jari pada guru; sebaliknya, berikan mereka saran dan dukungan untuk membantu mereka melewati tantangan.
  - b. Pemberian bantuan dan pembinaan dilakukan secara langsung, artinya harus diminta agar pihak yang membutuhkan merasa sendiri dan mampu mengurus sendiri tanpa dipaksa atau terpaksa menerimanya..
  - c. Untuk menghindari lupa, komentar atau umpan balik dari kepala sekolah harus dikirim sesegera mungkin.
  - d. Latihan pengawasan secara teratur harus dilakukan.
  - e. Hubungan positif antara supervisor dan yang disupervisi harus terlihat selama supervisi..
  - f. Disarankan kepada supervisor untuk membuat catatan singkat yang mencakup semua informasi yang diperlukan untuk membuat laporan untuk memastikan bahwa apa yang telah dilakukan dan apa yang ditemukan tidak hilang atau terlupakan.
2. Motivasi Kerja

Oloko & Pamela (2015) Untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara yang kuat dan membantu kelangsungan hidupnya, motivasi adalah kunci keberhasilan organisasi. Memberi seseorang arahan, alat, dan insentif yang tepat akan membuat mereka termotivasi dan tertarik untuk bekerja ke arah yang Anda inginkan. Obiefuna dan Chukwuma (2014) Proses menghasilkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan mengarahkan perilaku tindakan tertentu dikenal sebagai motivasi. Motif (kebutuhan dan aspirasi) oleh karena itu mendorong karyawan untuk berprestasi.

Motivasi kerja menurut Steers & Porter adalah suatu usaha yang dapat menyebabkan, mengarahkan, memelihara, atau memelihara perilaku yang sejalan dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Manusia memiliki kebutuhan akan motivasi kerja, yaitu suatu dorongan yang harus memenuhi tuntutananya. Jika ada kebutuhan, kegiatan akan berhasil. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya seefisien mungkin.

Menurut Munandar (2001) aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
- c. Kepercayaan Diri
- d. Daya tahan terhadap tekanan
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja:

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
  - b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.
3. Kompetensi Guru

Kapasitas atau keterampilan merupakan ide dasar kompetensi (competency). Kata kompetensi dalam bahasa Inggris memiliki cakupan arti yang luas, tetapi kata kemahiran dan kemampuan, yang keduanya menunjukkan kemampuan, lebih berkaitan dengan subjek yang ada. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Bagi guru atau dosen untuk melaksanakan kewajiban profesionalnya harus memiliki, menginternalisasi, dan menguasai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku". Kompetensi dalam konteks tenaga kependidikan mengacu pada tindakan yang wajar dan memenuhi sertifikasi tertentu dalam melaksanakan tanggung jawab pendidikan. Ini adalah instruktur Anda Menurut 2006: 86, guru harus

cukup terampil untuk menyelesaikan tugas dengan baik "Kombinasi kompleks dari pengetahuan, sikap, kemampuan, dan nilai-nilai yang guru tunjukkan dalam konteks kinerja yang telah dipercayakan baginya merupakan kinerja kompetensi". Selain kompetensi yang telah dipaparkan diatas kompetensi guru diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru BAB II Pasal 2 bahwa "Kredensial akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, kesehatan jasmani dan rohani, serta kemampuan mencapai tujuan pendidikan nasional merupakan persyaratan bagi guru. keterampilan yang harus dimiliki seorang guru telah ditentukan, sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan dan Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah, sehingga dapat melaksanakan tugas mengajar secara profesional.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana penulis menggunakan angka dalam mengumpulkan data dari teknik pengumpulan data kuesioner, serta dokumentasi dan memberikan penafsiran terhadap hasilnya. Analisis akhir (uji hipotesis) yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda dengan teknik analisis korelasi ganda, analisis determinasi, dan uji koefisien regresi secara bersama-sama. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Penelitian ini meneliti tentang pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja guru terhadap peningkatan kompetensi guru di sekolah dasar dengan menggunakan rumus statistik untuk menguji kebenaran dugaan yang dibuat dari informan kunci yaitu kepala sekolah dan guru. Hal ini karena guru sebagai orang yang mengetahui keefektifan pelaksanaan supervisi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kompetensi guru terhadap proses pembelajaran. Sedangkan objek yang diteliti yaitu supervisi akademik, motivasi kerja dan kompetensi guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini akan membahas karakteristik responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas dan hasil uji korelasi spearman.

### 1. Karakteristik Responden

Dari penyebaran kuesioner kepada responden yaitu 10 orang dari SD Negeri 32 Pook, 10 orang responden dari SD Negeri 06 Pahauman, maka diperoleh hasil karakteristik responden dari sisi jenis kelamin yaitu dijelaskan pada table berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	12	60%
2	Perempuan	8	40%
Total		20	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2022.

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 20 total responden, 12 orang (60%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang (40%) responden berjenis kelamin perempuan.

### 2. Uji Validitas

Hasil pengolahan data ini dilakukan untuk mengetahui variabel yang diteliti apakah valid atau tidak. Sebuah pernyataan dikatakan valid apabila nilai rhitung > rtabel dimana rtabel pada penelitian ini adalah 0.444. Berikut pengujian validitas pada variabel (Y), (X1) dan (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas SD Negeri 32 Pook dan SD Negeri 06 Pahauman

Variabel	Item	rhitung	rtabel
Kompetensi Guru (Y)	KG1	0,800	0,444
	KG2	0,727	0,444
	KG3	0,506	0,444
	KG4	0,478	0,444
	KG5	0,601	0,444
	KG6	0,800	0,444
	M1	0.746	0,444

Motivasi (X1)	M2	0,925	0,444
	M3	0,524	0,444
	M4	0,820	0,444
	M5	0,499	0,444
	M6	0,587	0,444
	M7	0,587	0,444
	M8	0,693	0,444
	Supervisi Akademik (X2)	SA1	0,741
SA2		0,897	0,444
SA3		0,551	0,444
SA4		0,855	0,444
SA5		0,482	0,444
SA6		0,566	0,444
SA7		0,566	0,444
SA8		0,624	0,444
SA9		0,566	0,444
SA10		0,551	0,444
SA11		0,851	0,444
SA12		0,741	0,444

Sumber : SPSS 24, 2022.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner berjumlah 26 pernyataan yang telah disebarakan kepada responden semuanya bernilai valid. Hal tersebut dibuktikan dengan semua nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel  $>$  0,60 sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $<$  0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Standar reliabilitas	Keterangan
(Y)	0.975	0,60	Reliabel
(X1)	0.849	0,60	Reliabel
(X2)	0.897	0,60	Reliabel

Sumber : SPSS 24, 2022

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel (dapat dipercaya) karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai  $>$  0,60.

### 4. Uji Korelasi Spearman

Untuk menguji hipotesis maka digunakan analisis korelasi *Spearman Rank Correlation*. Adapun uji korelasi ini dilakukan sebanyak dua kali yaitu pada responden SD Negeri 32 Pook dan SD Negeri 06 Pahauman. Adapun hasil uji korelasi spearman adalah ditunjukkan oleh table berikut.

Tabel 4.4 Hasil Uji Korelasi SD Negeri 32 Pook dan SD Negeri 06 Pahauman

#### Correlations

		Kompetensi Guru	Motivasi	Supervisi akademik
Spearman's rho	Kompetensi Guru	Correlation Coefficient	1.000	.941**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	20	20
	Motivasi	Correlation Coefficient	.941**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	20	20

Supervisi akademik	Correlation Coefficient	.910**	.975**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS 24, 2022.

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara motivasi dengan kompetensi guru yaitu sebesar 0,941. Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0,76-0,99 sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan antara motivasi dengan kompetensi guru sangat kuat. Kemudian nilai koefisien korelasi antara supervisi akademik dengan kompetensi guru yaitu sebesar 0,910. Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0,76-0,99 sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan antara supervisi akademik dengan kompetensi guru sangat kuat.

Menurut Arikunto (2006), yang mendasarkan argumennya pada temuan pengujian, pengawasan secara keseluruhan digambarkan sebagai "melihat dari atas" dan frasa "pengawasan" berasal dari dua akar kata dalam bahasa Inggris: super, yang berarti "di atas," dan " visi," yang berarti "melihat." Untuk mengamati pekerjaan instruktur, pengawas atau kepala sekolah yang berada pada posisi otoritas di atasnya melakukan pengawasan. Motivasi kerja, di sisi lain, adalah upaya yang dapat menghasilkan suatu perilaku, langsung melakukan, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam bisnis, menurut Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) . Manusia memiliki kebutuhan akan motivasi kerja, yaitu suatu dorongan yang harus memenuhi tuntutananya. Jika ada kebutuhan, kegiatan akan berhasil. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya seefisien mungkin.

Jadi, Berdasarkan hasil tes SD Negeri 32 Pook dan SD Negeri 06 Pahauman diketahui ada hubungan 0,941 antara kompetensi guru dengan motivasi. Karena nilai koefisien berkisar antara 0,76 hingga 0,99, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat substansial antara kompetensi guru dengan motivasi. Akibatnya, koefisien korelasi antara pengawasan akademik dan kemahiran instruktur adalah 0,90. Mengingat nilai koefisien berkisar antara 0,76 sampai dengan 0,99, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat substansial antara supervisi akademik dengan kompetensi guru. Hipotesis pertama dan hipotesis kedua dapat diterima berdasarkan hasil pengujian tersebut. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara supervisi akademik terhadap peningkatan kompetensi guru dan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap peningkatan kompetensi guru. Hasil penelitian ini berhubungan dengan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Fadhilah Pekanbaru” oleh Abdul Latif (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika supervisi akademik lebih ditingkatkan, kinerja guru juga akan meningkat. b) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi lebih ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat. c) Supervisi akademik dan budaya organisasi berpengaruh signifikan sebesar 70%, sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 32 Pook dimana SDN 32 Pook ini berdiri langsung menjadi sekolah negeri pada Tahun 1981. SDN 32 Pook sudah diakreditasi dengan predikat B terakhir dilakukan akreditasi pada tahun 2021 dimana secara umum sekolah ini berpedoman pada Dinas Pendidikan dengan metode supervisi yang dilakukan secara lisan dan tertulis dengan bukti-bukti dokumentasi. Pada sekolah ini guru laki-laki berjumlah 5 orang dan perempuan berjumlah 6 orang. Fasilitas di sekolah ini adalah berupa fasilitas-fasilitas olahraga dan pramuka. Supervisi selalu dipersiapkan setiap kali akan dilakukan sehingga berjalan dengan lancar. Menurut Kepala Sekolah yang telah menjabat 1 tahun 3 bulan sebagai PLT, supervisi ini penting dilakukan sebagai evaluasi dalam meningkatkan mutu guru dan sekolah dengan melakukan Kerjasama dengan orang tua yang menjadi ciri khas sekolah, pelatihan-pelatihan, sosialisasi dan supervisi. Banyak kebijakan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, salah satunya masalah kerapian sekolah melalui denda apabila siswa membuang sampah sembarangan. Melalui peraturan dan kebijakan ini semua warga sekolah taat dan patuh dalam pelaksanaannya. Kepala Sekolah selalu mengarahkan dan memberikan teguran lisan sesuai dengan kesalahan-kesalahan termasuk

pemanggilan kepada orang tua. Kepala Sekolah selalu bertindak transparan dalam segi apapun dalam menjaga hubungan baik dengan guru, orang tua dan siswa. Kepala Sekolah juga selalu memberikan pujian, piagam dan hadiah kepada siswa yang berprestasi. Kepala Sekolah juga memberikan penilaian terbaik dalam SKP kepada guru.

Selanjutnya melalui wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 06 Pahauman yang baru menjabat selama 2 bulan diperoleh hasil bahwa fasilitas di sekolah ini berupa computer, in focus dan fasilitas lainnya. Sekolah ini mulai berdiri pada tahun 1987. Kepala sekolah mengupayakan agar sekolah ini menjadi sekolah favorit yang disukai dan disenangi serta mencoba memberikan fasilitas terbaik sesuai dengan perkembangan teknologi. Fasilitas-fasilitas seperti WC, air dan lain sebagainya juga selalu dikedepankan. Jumlah guru di sekolah ini adalah 12 orang yang terdiri atas 1 orang kepala sekolah, 9 guru dan 2 orang tenaga kependidikan. Guru tersebut terdiri atas 6 orang laki-laki dan 5 orang perempuan. Semua keputusan sekolah berada dibawah naungan Dinas Pendidikan. Supervisi kepada guru masalah RPP dan KBM selalu dilakukan dan disiapkan secara berkala yaitu sebanyak 3 bulan Sekali. Supervisi tersebut dilakukan secara tertulis dan lisan. Supervisi tersebut sangat penting dilakukan karena dari kegiatan tersebut dapat dilihat kinerja guru di sekolah itu seperti apa dalam mempersiapkan siswa mereka untuk bersaing dengan siswa-siswa di luar sekolah. Supervisi tersebut dilakukan melalui kelengkapan, kesiapan dan kedisiplinan yang biasanya juga akan disupervisi oleh pengawas dari Dinas Pendidikan.

Kebijakan yang diberikan berupa Kerjasama dan selalu bermusyawarah dengan guru-guru agar tidak ada ketimpangan. Kebersihan sekolah selalu dijaga termasuk penanaman palawija dan pohon-pohon pelindung. Ciri khas sekolah ini berupa Bahasa ibu dan dalam bidang olahraga seperti olahraga voli dan bola kaki. Selain itu siswa diajarkan memiliki etika yang baik dan tinggi. Warga sekolah telah melaksanakan peraturan sekolah dengan baik apalagi pada bagian ketaatan datang ke sekolah dan kedisiplinan lainnya. Pada hari jumat di sekolah ini terdapat kegiatan senam sehat. Selain itu siswa memiliki yel-yel untuk bersemangat dalam prestasi. Sekolah ini pernah berprestasi baik di bidang pelajaran maupun bidang olahraga.

Kepala Sekolah mengatakan bahwa apabila guru dan siswa tidak disiplin maka keadaan sekolah akan timpang. Kepala Sekolah tidak menerapkan sanksi namun selalu memotivasi siswa dan guru agar selalu melaksanakan setiap aturan termasuk menghargai waktu. Kepala Sekolah memberikan contoh kepada warga sekolah dengan niat agar guru dan siswa dapat menerapkan segala peraturan sekolah. Warga sekolah ini selalu melakukan pertemuan dengan guru, orang tua dan komite sekolah secara rutin. Kepala Sekolah juga mengatakan bahwa zaman sekarang anak-anak tidak perlu dimarah atau dihukum namun diberikan contoh agar mereka taat. Sebagai contoh guru dan anak-anak sama-sama membuang sampah sebelum masuk kelas, berbaris bersama dan masuk kelas Bersama dengan rapi. Sekolah memberikan hadiah berupa piagam penghargaan kepada siswa yang berprestasi. Kepala juga menerapkan kepandaian dalam bidang ilmu yangmana pada saat ini diterapkan pada pelajaran Bahasa Inggris. Sebenarnya guru Bahasa Inggris belum ada akan tetapi siswa diupayakan untuk mengenal Bahasa Inggris baik lisan maupun tulisan.

Proses supervisi akademik di wilayah 3T belum berjalan dengan baik, menurut studi Herry (2021), antara lain karena cakupan wilayah yang luas, jumlah pengawas sekolah yang sedikit dibandingkan dengan jumlah sekolah, dan jarak yang dekat. dari sekolah-sekolah. Karena keterbatasan jarak, waktu, dan uang, proses supervisi akademik belum dilaksanakan sesuai dengan norma atau proses yang baik. Proses supervisi akademik berdampak pada kompetensi guru, namun persentase pengaruhnya masih kecil, menurut hasil uji regresi. Menurut temuan berbagai penelitian, metode supervisi akademik yang tidak efektif dan perlu ditingkatkan menjadi penyebab buruknya pengaruh supervisi akademik. Peneliti merekomendasikan agar dilakukan penelitian tambahan mengenai sistematika supervisi akademik di wilayah 3T agar tercipta proses supervisi akademik yang dapat mengatasi masalah keterbatasan akses di wilayah 3T, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

## SIMPULAN

Berdasarkan kedua pengujian yaitu pada SD Negeri 32 Pook dan SD Negeri 06 Pahauman dan pada sekolah luar menggunakan uji korelasi spearman, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dan hipotesis kedua dapat diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara supervisi akademik terhadap

peningkatan kompetensi guru dan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap peningkatan kompetensi guru. Adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk setiap kepala sekolah agar dapat selalu memperhatikan kompetensi guru.
2. Untuk setiap kepala sekolah untuk dapat memberikan motivasi kepada guru agar meningkatkan kompetensi guru.
3. Untuk setiap kepala sekolah dan pengawas agar dapat selalu melakukan supervisi akademik agar dapat memotivasi guru dalam peningkatan kompetensi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2004). *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitriyanti, F., Haryati, S., & Zuhairi, A. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(1), 1281-1290.
- Mardiyah, M. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Profesionalitas Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Pekanbaru. *Journal Of Education And Teaching*, 2(2), 225-235.
- Purwanto, N. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sagala, S. 2012. *Supervisi Pembelajaran*. Bandung : Alfabeta
- Sanoto, H., Soesanto, S., Soegito, A. T., & Kardoyo, K. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di Daerah 3T (Terdepan, Terpencil, Tertinggal). *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 11(2), 166-172.
- Sudargini, Y. 2021. Peran Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMA Negeri Di Pati." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 2(6): 13–21. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/216>.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tengko, F., Limbong, M., & Kailola, L. G. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tondon Kabupaten Toraja Utara. *Attractive: Innovative Education Journal*, 3(1), 13-23.
- UU RI No. 14 TH (2005) Tentang Guru dan Dosen. LNRI, Jakarta. Retrieved Agustus 9, 2022, from website: <https://jdih.kemenuk.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu.htm>