



# MBI

## JURNAL MANAJEMEN & BISNIS INDONESIA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MODERASI SUPERVISI AKADEMIK (Studi pada Guru Kelas SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang).** *Sutrisno Budi Utara & Lie Liana*

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (Studi Kasus pada Guru-Guru SMP Negeri di Kecamatan Pati Kabupaten Pati).** *Matni & Y. Sutomo*

**PERAN PERSISTENSI LABA MEMODERASI PENGARUH EARNINGS OPACITY TERHADAP AKTIVITAS VOLUME PERDAGANGAN (Studi Empiris pada Perusahaan *Go Public* di Indonesia selain Sektor Keuangan dan Properti).** *Sunarto & Titiek Suwanti*

**PENGARUH NET SALES, TOTAL ASSETS TURN OVER, SUKU BUNGA KREDIT DAN KURS USD TERHADAP EARNING PER SHARE (EPS) PADA PERUSAHAAN OTOMOTIF DAN KOMPONEN YANG TERCATAT PADA BURSA EFEK INDONESIA (BEI).** *Septian Yudha Kusuma*

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH PADA PT BANK JATENG PEMUDA SEMARANG.** *Hesti Ristanto*

**PERAN BADAN PERMUSYAWARATAN DESA (BPD) DALAM MENGAWAL UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2014 TENTANG DESA.** *Sudarman & Y. Sunyoto*

**STRATEGI PENGEMBANGAN DESA WISATA DENGAN MELIHAT SIKAP, PARTISIPASI DAN PERILAKU USAHA MASYARAKAT DUSUN KELOR, DESA BANGUNKERTO, KECAMATAN TURI, KABUPATEN SLEMAN.** *Heru Yulianto*

Vol. 3

No. 2

Hal 104-205

Juli 2014

ISSN 2089-6875



9 772089 687519

Diterbitkan oleh :

Created with  
Bagian P



nitro PDF<sup>®</sup>

professional

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

# “MANAJEMEN & BISNIS INDONESIA”

## JURNAL ILMU-ILMU EKONOMI DAN MANAJEMEN

---

Volume 3, No. 2

Juli 2014

Susunan Pengelola :

SK. DIREKTUR AMINDO SEMARANG No. 07/SK/AMINDO/I/2012

Penasehat

Prof. Dr. Y. Sutomo., M.M

Dr. Ir. Bambang Dwiloka., M.S

Penanggung Jawab

Pipiek Septianingrum., SE., M.Si

Pemimpin Redaksi

Dr. Heru Yulianto., SE., M.M

Dewan Redaksi

Prof. Dr. Y. Sutomo, M.M

Dr. Heru Yulianto, SE. M.M

Y. Sunyoto., SE., M.Si., Ak., CA

Sudarman., SE., M.M., Ak., CA

Tata Letak/Sekretariat Dewan Redaksi :

Hesti Ristanto., SE

Septian Yudha Kusuma., SE

Sirkulasi:

Hani Cahyaningrum., SE

Hani Krisnawati.,SE

Alamat Redaksi :

Bagian Penerbitan AMINDO Semarang

Jl. Citarum No. 44 Semarang. Telp./ Fax. (024) 3518019

Website: [amindo.ac.id](http://amindo.ac.id), email: [amindo.semarang@yahoo.com](mailto:amindo.semarang@yahoo.com)

Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Indonesia (MBI) adalah jurnal ilmiah ilmu-ilmu ekonomi dan manajemen yang diterbitkan oleh Bagian Penerbitan AMINDO Semarang.

Manajemen & Bisnis Indonesia merupakan jurnal ilmiah untuk menerbitkan dan mengembangkan ilmu-ilmu ekonomi dan manajemen, terbit 2 kali setahun (Januari-Februari, dan Juli-Agustus).

Redaksi menerima kiriman naskah dari para penulis (peneliti, dosen, professional dan pemerhati lain) di bidang ilmu-ilmu ekonomi dan manajemen. Redaksi berhak mengubah naskah tanpa mengubah isi dan substansi tulisan.

Created with



nitro PDF

professional

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

**“MANAJEMEN & BISNIS INDONESIA”****JURNAL ILMU-ILMU EKONOMI DAN MANAJEMEN**

Volume 3, No. 2

Juli 2014

**DAFTAR ISI**

1. PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MODERASI SUPERVISI AKADEMIK (Studi pada Guru Kelas SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang). Sutrisno Budi Utara & Lie Liana ..... 104-119
2. PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (Studi Kasus pada Guru-Guru SMP Negeri di Kecamatan Pati Kabupaten Pati). Matni & Y. Sutomo ..... 120-132
3. PERAN PERSISTENSI LABA MEMODERASI PENGARUH EARNINGS OPACITY TERHADAP AKTIVITAS VOLUME PERDAGANGAN (Studi Empiris pada Perusahaan Go Public di Indonesia selain Sektor Keuangan dan Properti). Sunarto & Titiek Suwarti ..... 133-159
4. PENGARUH NET SALES, TOTAL ASSETS TURN OVER, SUKU BUNGA KREDIT DAN KURS USD TERHADAP EARNING PER SHARE (EPS) PADA PERUSAHAAN OTOMOTIF DAN KOMPONEN YANG TERCATAT PADA BURSA EFEK INDONESIA (BEI). Septian Yudha Kusuma ..... 160-172
5. ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH PADA PT BANK JATENG PEMUDA SEMARANG. Hesti Ristanto..... 173-186
6. PERAN BADAN PERMUSYAWARATAN DESA (BPD) DALAM MENGAWAL UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2014 TENTANG DESA. Sudarman & Y. Sunyoto ..... 187-196
7. STRATEGI PENGEMBANGAN DESA WISATA DENGAN MELIHAT SIKAP, PARTISIPASI DAN PERILAKU USAHA MASYARAKAT DUSUN KELOR, DESA BANGUNKERTO, KECAMATAN TURI, KABUPATEN SLEMAN. Heru Yulianto ..... 197-205

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU  
DENGAN MODERASI SUPERVISI AKADEMIK  
Studi pada Guru Kelas SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunem  
Kabupaten Rembang**

Oleh:  
Sutrisno Budi Utara  
Pengawas Sekolah Kecamatan Gunem, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah

Lie Liana  
Program Pasca Sarjana  
Universitas STIKUBANK Semarang

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru dimoderasi supervisi akademik pada Guru Kelas SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Kelas Sekolah Dasar di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang sebanyak 116 guru. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner berisi empat variabel, yaitu kompetensi, motivasi, supervisi akademik, dan kinerja guru. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert 7. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini digunakan t-test pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 untuk melakukan pengujian hipotesis.*

*Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, supervisi akademik tidak mempengaruhi kinerja guru. Selain itu diperoleh pula hasil bahwa supervisi akademik memoderasi dalam hal ini memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, serta supervisi akademik memoderasi dalam hal ini memperlemah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.*

**Kata kunci:** kompetensi, motivasi, supervisi akademik, kinerja guru

**PENDAHULUAN**

Pengembangan kualitas sumberdaya manusia pendidikan harus dilakukan sedini mungkin secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan kreatif agar bangsa kita dapat berkembang secara optimal, disertai dengan dukungan dari lingkungan sesuai dengan potensinya.

Visi pendidikan Nasional telah menetapkan serangkaian prinsip penyelenggaraan pendidikan untuk dijadikan landasan dalam pelaksanaan reformasi pendidikan. Salah satu prinsip tersebut adalah pendidikan diselenggarakan sebagai proses pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Dalam proses tersebut diperlukan guru yang memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik. Implikasi dari prinsip ini adalah pergeseran paradigma proses pendidikan, yaitu dari paradigma pengajaran ke paradigma pembelajaran. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan guru dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Proses pembelajaran perlu direncanakan,

dilaksanakan, dinilai, dan diawasi agar terlaksana secara efektif dan efisien. Hal tersebut dibutuhkan seorang guru yang memiliki kompetensi, motivasi yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja tinggi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus oleh karena harus didasar dengan prinsip-prinsip profesionalitas seperti: (1) Bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (2) Memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia, (3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya, (4) Memiliki kompetensi yang diperlukan, dan (5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan. Serta sehat jasmani dan

Created with



**nitro** PDF<sup>®</sup>

professional

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional.

Kompetensi guru sebagai mana yang dimaksud dalam pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tersebut meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) menyebutkan bahwa guru harus menguasai empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional yang keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Mulyasa (dalam Musfah, 2012) menyatakan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafaf (menyeluruh) membentuk kompetensi standar profesional guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas. Kompetensi terkait dengan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja, dimana seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Musfah (2012) mengutip pendapat Debling: "*competence is a broad concept which embodies the ability to transfer skills and knowledge to new situations within the occupational area*". Kompetensi adalah konsep yang luas yang mewujudkan kemampuan untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan untuk situasi baru dalam lingkungan. Pengertian yang lain tentang kompetensi merujuk pada hasil kerja atau kinerja (*out put*) individu maupun kelompok. Kompetensi sebagai kemampuan mewujudkan sesuatu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang (Musfah, 2012).

Data statistik di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunem kabupaten Rembang menunjukkan terdapat 55 % guru yang memiliki nilai kinerja di bawah standar baik, banyak faktor yang mempengaruhi kurang optimalnya kinerja guru di UPT dinas Pendidikan Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang, terutama adalah faktor kompetensi guru yang kurang, motivasi menjadi guru juga masih memprihatinkan. karena itu melalui supervisi akademik diharapkan mampu memberikan peningkatan kompetensi maupun

motivasi guru sehingga guru mampu meningkatkan kinerjanya dengan sangat optimal. Supervisi akademik sebagai salah satu kegiatan pengembangan kompetensi guru sangat perlu dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah secara terprogram dan sistematis sebagai strategi peningkatan kompetensi guru yang efektif yang diharapkan mampu memoderasi pengaruh kompetensi guru dan motivasi guru terhadap peningkatan kinerja guru.

## TELAAH PUSTAKA

### A. Kompetensi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus oleh karena harus didasari dengan prinsip-prinsip profesionalitas, sesuai Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi guru dan kompetensi Guru. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib memiliki empat kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan profesi, meliputi:

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, seperti (1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu; (4) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; (6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; (7) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; (8) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; (9) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan

Created with



- pembelajaran; (10) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan seorang guru dalam memberikan contoh yang baik, misalnya (1) bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa; (4) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; (5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
  3. Kompetensi sosial adalah kemampuan yang harus dimiliki guru untuk menyesuaikan dengan pekerjaan dan lingkungan, meliputi (1) bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; (2) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; (3) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; (4) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
  4. Kompetensi profesional adalah Kemampuan guru seperti (1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri

Badan Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa guru harus menguasai empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi

professional yang keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Mulyasa (2007) menyatakan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah (menyeluruh) membentuk kompetensi standar profesional guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

## B. Motivasi

Motivasi merupakan daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.. Motivasi juga diartikan sebagai upaya penggerak dari dalam dan dari luar subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai :ujuan dan kemauan untuk menggerakkan upaya yang besar ke arah pencapaian tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

Istilah motivasi merujuk kepada dasar yang mendorong tindakan. Satu perangkat teori menganggap kekurangan kebutuhan sebagai kondisi pendorong yang menimbulkan presdiposisi tertentu untuk berperilaku. Sementara suatu teori lain menganggap harapan dalam lingkungan menimbulkan bentuk-bentuk tertentu tujuan dan tindakan yang mengikutinya; teori ketiga menganggap persepsi atas motivasi kerja menimbulkan bentuk-bentuk tertentu potensi yang mendorong tindakan.

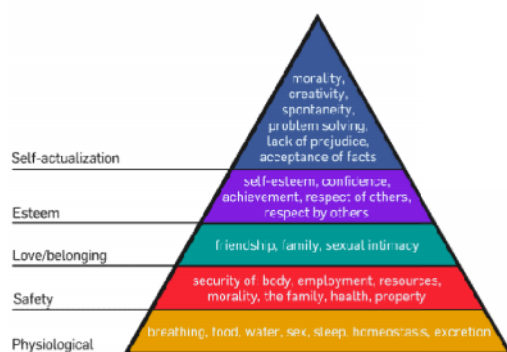
Sebagian dari teori-teori paling lazim mengenai motivasi merujuk kepada kebutuhan sebagai kekuatan pendorong perilaku manusia. Berikut adalah beberapa teori yang menjelaskan tentang bagaimana kebutuhan berfungsi memotivasi manusia.

### 1. Teori Hierarki

Maslow (dalam Robbins and Judge, 2009) mengemukakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil maupun nonmaterial. Teori hierarki kebutuhan menggunakan dasar bahwa manusia merupakan mahluk yang keinginannya tidak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya

Created with

berjenjang. Jenjang tersebut digambarkan sebagai piramida dengan lima kategori dari yang rendah sampai yang tinggi sebagai berikut:



Gambar 1.

- Kebutuhan psikologis (*physiological needs*), semua kebutuhan dasar fisik manusia termasuk makanan, air, dan oksigen. Jika direfleksikan dalam ruang lingkup sekolah, meliputi gaji dan lingkungan pekerjaan.
- Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi baik secara fisik maupun emosi serta bebas dan ancaman. Dalam lingkup dunia pendidikan, kebutuhan ini direfleksikan menjadi keamanan dalam bekerja dan jenis pekerjaan yang aman.
- Kebutuhan sosial (*social needs*), mencerminkan hasrat untuk diterima oleh lingkungan. Di dalam lingkungan sekolah kebutuhan ini mempengaruhi hasrat untuk memiliki hubungan sesama rekan kerja dan berpartisipasi dalam kelompok kerja.
- Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), berhubungan dengan hasrat untuk memiliki citra positif, menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain.
- Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), kebutuhan untuk pemenuhan diri dan merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Di dalam lingkungan sekolah kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan cara memberikan kesempatan bagi guru untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan kreativitasnya, dan berbagai pelatihan bagi guru.

## 2 Teori Dua Faktor (*Two Factors*)

Teori dua faktor disebut juga dengan konsep *Higiene*, menurut Herzberg (1966) mengilustrasikan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu *maintenance factors* dan *motivation factors*. Dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya *higiene factors* (faktor ekstrinsik) dan *motivation factor* (faktor intrinsik). Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivasi memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

### C. Supervisi Akademik

Istilah supervisi diambil dari perkataan bahasa Inggris *supervision* yang berarti pengawasan di bidang pendidikan. Orang yang melakukan supervisi disebut *supervisor*. Ditinjau dari sisi morfologis supervisi dapat dijelaskan menurut bentuk kata supervisi terdiri dari dua kata yaitu *super* dan *vision*. *Super* berarti di atas dan *vision* berarti melihat, masih serumpun dengan inspeksi, pemeriksaan dan pengawasan, serta penilaian, dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan (orang yang berposisi di atas/pimpinan) terhadap hal-hal yang ada di bawahnya. Supervisi juga merupakan kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih manusawi (*human*). Kegiatan supervisi bukan mencari-cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya (bukan semata-mata kesalahannya) untuk dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki. Secara semantik supervisi pendidikan adalah pembinaan yang berupa bimbingan atau tuntunan kearah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.

Willes (1987) secara singkat menyatakan bahwa supervisi sebagai bantuan pengembangan situasi pembelajaran agar lebih baik, sementara Depdiknas merumuskan

Created with

supervisi sebagai pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Neagley dalam Mustofa (2013) menyebutkan bahwa supervisi adalah layanan kepada guru-guru di sekolah yang bertujuan untuk menghasilkan perbaikan instruksional, belajar, dan kurikulum. Sementara Briggs dan Jusman merumuskan supervisi sebagai usaha yang sistematis dan terus-menerus untuk mendorong dan mengarahkan pertumbuhan diri guru yang berkembang secara lebih efektif dalam membantu tercapainya tujuan pendidikan dengan murid-murid di bawah tanggungjawabnya.

### 1. Tujuan Supervisi

Supervisi akademik secara umum bertujuan untuk mengontrol dan menilai semua komponen-komponen yang terkait dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, apabila supervisi dilaksanakan dengan baik, peningkatan kinerja semua komponen pendidikan akan menjadi lebih baik, peran guru dan tanggung jawab guru sebagai tenaga edukatif akan meningkat. Bafadal (1992) menyatakan bahwa tujuan supervisi akademik adalah:

- a. Pengembangan kualitas, yaitu *supervisor* bisa memonitor kegiatan Pembelajaran di sekolah. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui kunjungan kelas, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawat, maupun dengan siswa.
- b. Pengembangan profesional, yaitu *supervisor* membantu guru mengembangkan kemampuan dalam memahami pengajaran dan penggunaan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu baik melalui kegiatan yang bersifat individu maupun kelompok
- c. Motivasi guru, yaitu *supervisor* memberikan dorongan guru agar menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri serta mendorong guru agar memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggung jawabnya

### 2. Fungsi Supervisi

Ametembun dalam Mustofa (2013) merumuskan bahwa fungsi supervisi akademik adalah;

- a. Penelitian, yaitu digunakan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan obyektif tentang suatu situasi pendidikan yang meliputi hal-hal berikut:

- 1) Merumuskan pokok masalah yang akan diselidiki
- 2) Pengumpulan data, baik berupa faktual maupun opini (pendapat atau tanggapan) tentang guru yang mau disupervisi, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 3) Pengolahan data, meliputi koreksi, memeriksa data melalui: koleksi, klasifikasi, komparasi, dan interpretasi.
- 4) Konklusi hasil penelitian atau memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian.

- b. Penilaian, yaitu menarik kesimpulan dari hasil supervisi berupa tanggapan terhadap masalah atau situasi yang diselidiki dan memberikan penilaian yang menitik-beratkan pada aspek-aspek positif dari aspek-aspek yang negatif.

- c. Perbaikan, yaitu dengan mengetahui situasi atau kondisi pembelajarn yang dilakukan oleh guru, *supervisor* dapat memberikan perbaikan.

- d. Peningkatan, yaitu meningkatkan kondisi yang telah baik dan memberikan perbaikan pada situasi yang belum optimal.

### 3. Prinsip-Prinsip Supervisi

Beberapa prinsip yang dapat dijalankan oleh *supervisor* hendaknya diarahkan untuk senantiasa: ilmiah, demokratis, membangun kerja sama, konstruktif dan kreatif.

- a. Prinsip Ilmiah (*scientific*)

Mengandung ciri-ciri (a) supervisi dilakukan berdasarkan data obyektif yang diperoleh dari kenyataan proses pembelajaran. (b) cara memperoleh data diperlukan alat yang dapat berupa: angket, observasi, percakapan

Created with



- pribadi, dan lain-lain. (c) kegiatan supervisi dilakukan secara sistematis, terencana, dan kontinu.
- b. Prinsip demokratis  
Bantuan yang diberikan kepada guru bersifat hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru merasa nyaman dan aman untuk mengembangkan tugasnya.
  - c. Prinsip kerja sama  
Mengembangkan usaha bersama, *sharing of idea, sharing of experience*, atau mendorong, menstimulasi sehingga guru merasa tumbuh bersama.
  - d. Prinsip konstruktif dan kreatif  
Mampu mengembangkan suasana kerja yang menyenangkan.

#### D. Kinerja Guru

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan seorang individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Setiap harapan dari tiap individu dinilai berdasarkan peran. Jika peran yang dimainkan seorang individu tidak diketahui dengan jelas atau nampak samar, maka tiap individu tidak akan mengetahui secara persis apa yang diharapkannya. Kinerja juga merupakan hasil yang telah dicapai seseorang yang berhubungan dengan tugas dan peran yang dilakukannya. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan dan moral kerja. *Proficiency* dilihat dari tiga segi yaitu perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti dorongan, loyalitas, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja.

Dalam Permendiknas nomor 41 tahun 2007 tanggal 23 November 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah menyatakan bahwa kinerja guru merupakan pemberian keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan potensi serta kreativitas peserta didik pada proses pembelajaran setiap satuan pendidikan dasar dan menengah yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi peserta didik sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan melalui standar proses pembelajaran.

Dimensi tugas utama guru dalam permendikdas Nomor 41 tahun 2013 adalah:

- (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran yang aktif dan efektif, (3) penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien, seperti pembuatan program tahunan, pembuatan program semester, pembuatan silabus, pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pelaksanaan proses pembelajaran dan penilaian hasil pembelajaran.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang disesuaikan dengan peran dan tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari lembaga pemerintah dimana individu tersebut bekerja.

#### E. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja  
Badan standar nasional Pendidikan menyebutkan bahwa guru harus menguasai empat kompetensi dasar guru yang diintegrasikan pada kinerja guru. Young Shin, dan Won-Woo Park (2004) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, demikian pula Widiastuti (2013), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:  
H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja  
Herzberg (dalam Robbins and Judge, 2009) mengilustrasikan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu *maintenance factors* dan *motivation factor*. Bakker (2010) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru, demikian pula Arsyenda dkk (2013) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:  
H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Created with

3. Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Depdiknas (1994) merumuskan bahwa supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada guru dan atau staf agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi pembelajaran yang lebih baik. Oyewole dan Alonge (2013) menyebutkan, bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Warsono dan Sarwono (2009) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara supervisi dan motivasi terhadap kinerja. Berkaitan dengan hal tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:  
H3: Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4. Supervisi Akademik memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru  
Willes (1987) memberikan pengertian tentang supervisi akademik yaitu sebagai bantuan pengembangan kompetensi agar situasi pembelajaran lebih baik. Barinto (2013) menyatakan terdapat hubungan signifikan supervisi akademik dengan kinerja guru. Kemudian Soo-Young Shin dan Won-Woo Park (2004) mendapatkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Berkaitan dengan hal tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:  
H4: Supervisi akademik memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
5. Supervisi Akademik memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru  
Supervisi sebagai usaha yang sistematis dan terus menerus untuk mendorong dan mengarahkan pertumbuhan diri guru agar berkembang secara efektif dalam membantu mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Oyewole (2013) menyatakan ada pengaruh positif antara supervisi dengan motivasi. Hipotesis yang diajukan berkaitan dengan penelitian adalah:  
H5: Supervisi akademik memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

## METODE PENELITIAN

### A. Populasi Penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah guru kelas Sekolah Dasar Negeri di jajaran

UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang. Adapun jumlah populasi keseluruhan guru kelas di 20 Sekolah Dasar Negeri sekecamatan Gunem Kabupaten Rembang yang terdiri dari 116 guru kelas.

### B. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari sumber aslinya, diperoleh dari hasil isian angket (kuesioner) yang telah diisi oleh guru kelas sekolah dasar yang menjadi responden penelitian.

### C. Metode Pengumpulan Data.

Data dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yaitu sejumlah daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.

Tujuan penyebaran kuesioner adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden. Responden diharapkan memberikan jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang dihadapi atau dirasakan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner terbuka yaitu kuesioner yang disajikan dan diisi secara sederhana sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, yang meliputi: (1) Jenis Kelamin, (2) Usia, (3) Status Kepegawaian, (4) Golongan, (5) Masa Kerja, (6) Tingkat Pendidikan. Selain itu, digunakan juga kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang disajikan dimana responden tinggal memilih satu jawaban dengan memberikan tanda silang (X) atau centang (✓) dari masing-masing pertanyaan dalam indikator variabel yang bersangkutan.

Angket yang disebar, diisi oleh guru yang menjadi responden penelitian dari sekolah yang telah ditentukan. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data variabel supervisi, motivasi, kompetensi dan kinerja guru. Data diwujudkan dalam bentuk skoring (kualitatif yang dikuantitatifkan) dengan menggunakan Skala Likert

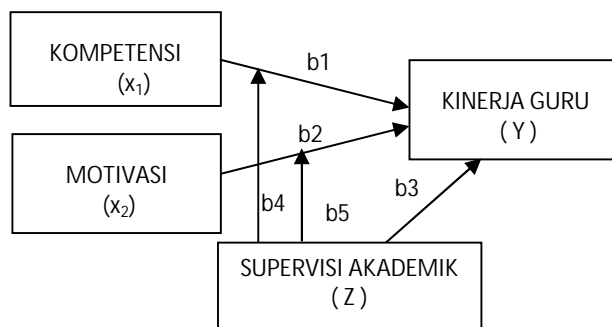
### D. Model Penelitian

Model penelitian menggunakan pengaruh variabel *moderating*. Variabel *moderating* adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Dalam hal ini model regresi moderasi *Moderated Regression*

*Analysys (MRA)* yaitu *quasi moderator* dimana variabel moderator (*Z*) berfungsi sebagai *variabel predictor* (independen) dan sekaligus berinteraksi dengan variabel *predictor* (independen) lainnya (*X1*) dan (*X2*). Dari kerangka pemikiran teoritis di atas diperoleh model empiris dan model matematik sebagai berikut:

1. Model Empiris

Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditentukan. Kerangka pemikiran model empiris dalam penelitian terhadap Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Supervisi Akademik sebagai variabel *moderating* seperti ditunjukkan pada gambar 2:



Gambar 2. Model Empiris

2. Model matematik

Model matematis hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4X_1Z + b_5X_2Z + e$$

**ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

**A. Analisis Deskriptif**

1. Deskripsi Responden

Pengolahan data lewat program SPSS akan disajikan berdasarkan mean, median, modus, frekuensi dan persentase yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, status kepegawaian, golongan ruang, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

Responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki 52 orang (44,8%) dan wanita 64

orang (55,2%), usia responden yang mengisi kuesioner berusia 20 – 30 tahun sebanyak 30 orang (25,9%) , 31–40 tahun sebanyak 27 orang (23,3%) , 41–50 tahun sebanyak 31 orang (26,7%) dan 51–60 tahun.sebanyak 28 orang (24.3%). Menurut status kepegawaian responden PNS sebanyak 73 orang (62,9%) dan non PNS 43 orang (37,1%), menurut golongan terdiri GTT atau non golongan yaitu 43 orang (37,1%), golongan II sebanyak 22 orang (19%), golongan III yaitu hanya 10 orang (8,6%), golongan IV sebanyak 41 orang (35,3%). Sedang jika dilihat dari masa kerja responden adalah dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 56 orang(48,3%) sedang yang minoritas adalah responden yang memiliki masa kerja 11 tahun- 20 tahun yaitu 11 orang (9,5%), responden dilihat dari pendidikan terakhir adalah: sarjana atau S1 yaitu 98 orang (84,5%) sedang yang minoritas Sekolah Pendidikan Guru (SPG) yaitu 4 orang (3,4%).

2. Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi variabel kompetensi menunjukkan bahwa dari 14 indikator rata-rata responden menentukan pilihan setuju. Analisis variabel motivasi dari 116 responden rata-rata menentukan pilihan setuju, begitu pula dengan variabel supervisi akademik dan kinerja guru.

**B. Uji Instrumen**

1. Uji Validitas

a. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai nilai KMO MSA 0,845 > 0,5 dengan taraf signifikansi < 0,05 yang berarti kecukupan sampel terpenuhi. Kemudian semua indikator dari variabel kompetensi mempunyai *loading factor* > 0,4 yang berarti semuanya valid.

b. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai nilai KMO 0,835 > 0,5 dengan taraf signifikansi < 0,05 yang berarti kecukupan sampel terpenuhi. Kemudian 12 indikator dari variabel motivasi semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0,4. Ini artinya semuanya valid

c. Hasil analisis memperlihatkan bahwa variabel supervisi akademik

Created with

mempunyai nilai KMO 0,921 > 0,5 dengan taraf signifikansi < 0,05 yang berarti kecukupan sampel terpenuhi. Sebanyak 11 indikator dari variabel supervisi akademik mempunyai nilai *loading factor* > 0,4 yang berarti indikator dari variabel supervisi akademik semuanya valid.

- d. Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai KMO pada variabel kinerja adalah 0,923 > 0,5 pada taraf signifikansi < 0,05 yang berarti kecukupan sampel terpenuhi. Sejumlah 14 indikator pada variabel kinerja guru semuanya valid karena mempunyai nilai *loading factor* > 0,4.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dengan cara membandingkan melalui uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan asumsi variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai lebih dari 0,70. Uji statistik pada variabel kompetensi menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,898, motivasi 0,872, supervisi akademik 0,958, dan kinerja guru 0,944. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pada ke empat variable tersebut reliabel.

C. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|  | Unstandardized Residual |
|--|-------------------------|
| N                                      | 116                     |
| Normal Mean                            | .0000000                |
| Parameters <sup>a</sup> Std. Deviation | .27722234               |
| Most Extreme Absolute Differences      | .070                    |
| Positive                               | .070                    |
| Negative                               | -.064                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z                   | .758                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 | .613                    |

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 1 ditunjukkan besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov untuk residual > 0,05 yaitu 0,758 dan mempunyai

nilai asymp. Sig > 0,05 yaitu 0,613 yang berarti model tidak signifikan dengan demikian residual terdistribusi normal.

D. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model                                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                                | -.823                       | 1.301      |                           | -.632 | .528 |
| Kompetensi                                  | -.360                       | .344       | -.869                     | 1.046 | .298 |
| Motivasi                                    | .524                        | .292       | 1.359                     | 1.796 | .075 |
| Supervisi Akademik                          | .170                        | .213       | .701                      | .799  | .426 |
| Interaksi Kompetensi dan Supervisi Akademik | .066                        | .056       | 2.256                     | 1.170 | .245 |
| Interaksi Motivasi dan Supervisi Akademik   | -.093                       | .051       | -3.275                    | 1.804 | .074 |

a. Dependent Variable: absres2

Berdasarkan hasil pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas karena koefisien parameter untuk variable independen tidak ada yang signifikan.

E. Uji Model

1. Uji Goodness of Fit

Created with

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Dalam Uji F (Anova) jika nilai signifikansinya lebih kecil 0,05 dan makin kecil nilai *standar error of estimate* (SEE) pada analisis *linear regression* akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen maka model regresi dinyatakan *fit* (layak) untuk dianalisis lebih lanjut (Ghozali, 2012).

Table 3.  
Tabel Anova pada Regresi Kompetensi, Motivasi, Supervisi Akademik, dan Kinerja Guru

| Model        | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 20.135         | 5   | 4.027       | 50.122 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 8.838          | 110 | .080        |        |                   |
| Total        | 28.973         | 115 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Interaksi Motivasi dan Supervisi Akademik, Kompetensi, Motivasi, Supervisi Akademik, Interaksi Kompetensi dan Supervisi Akademik

b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 3 nampak nilai signifikansi dari  $F < 0,05$  yang berarti model penelitian dengan kinerja guru sebagai dependen dan kompetensi guru, motivasi, dan supervisi akademik, sebagai independen dinyatakan *fit* dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada analisis *linear regression* nilai *ajusted R square* yang mendekati satu (100%) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika kurang dari 100% maka sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi (Ghozali, 2012).

Tabel.4  
Tabel Model *Summary* pada Regresi Kompetensi, Motivasi, dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .834 <sup>a</sup> | .695     | .681              | .28345                     |

a. Predictors: (Constant), Interaksi Motivasi dan Supervisi Akademik, Kompetensi, Motivasi, Supervisi Akademik, Interaksi Kompetensi dan Supervisi Akademik.

Berdasarkan Tabel 4 Nilai *Ajusted R Square* 0,681 yang menunjukkan pada model regresi, informasi yang diberikan oleh variabel-variabel independen yaitu kompetensi guru, motivasi, dan supervisi akademik terhadap variabel dependen kinerja guru sebesar 68,1% dan sisanya (31,9%) dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain di luar model.

## F. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) yang bertujuan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menginterpretasikan koefisien variabel independen dengan menggunakan *unstandardized coefficients* maupun *standardized coefficients*, nilai uji t dikatakan signifikan jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  yang artinya ada pengaruh (Ghozali, 2012). Teknis analisis dari penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda digunakan untuk menggambarkan hubungan linear antara variabel-variabel independen kompetensi, motivasi, supervisi akademik, dengan variabel dependen kinerja guru.



Tabel 5  
Tabel Coefficients pada Regresi  
Kompetensi Guru, Motivasi, dan Supervisi  
Akademik terhadap Kinerja Guru

| Model                                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)                                | -1.216                      | 2.051      |                           | -.593  | .555 |
| Kompetensi                                  | -.659                       | .543       | -.567                     | -1.214 | .227 |
| Motivasi                                    | 1.657                       | .460       | 1.531                     | 3.602  | .000 |
| Supervisi                                   | .440                        | .335       | .646                      | 1.312  | .192 |
| Interaksi Kompetensi dan Supervisi Akademik | .205                        | .089       | 2.500                     | 2.307  | .023 |
| Interaksi motivasi dan Supervisi Akademik   | -.246                       | .081       | -3.096                    | -3.035 | .003 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5 didapatkan hasil sebagai berikut:

- H1 : hasil analisis data menunjukkan bahwa  $\beta = -0,567$  dengan taraf signifikansi  $0,227 > 0,05$ . Hal ini mengandung arti hipotesis yang diajukan yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ditolak.
- H2: hasil analisis data menunjukkan bahwa  $\beta = 1,531$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.
- H3: hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $\beta = 0,646$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,192 > 0,05$ . Hal ini memberikan arti bahwa hipotesis yang diajukan yaitu supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ditolak.
- H4: hasil analisis data menunjukkan  $\beta =$

2,500 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu supervisi akademik memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru diterima.

- H5: hasil analisis data memperlihatkan bahwa  $\beta = -3,096$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  mengindikasikan hipotesis yang diajukan yaitu supervisi akademik memoderasi motivasi terhadap kinerja guru diterima.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas mendidik siswa di sekolah. Upaya peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui kegiatan guru secara internal maupun eksternal sehingga dari hari ke hari guru bisa mengembangkan diri. Dari analisis data diperoleh bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja guru. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Soo-Young Shin dan Won-Woo Park, serta Komang (2013), yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Argumentasi yang bisa diberikan adalah 50,8% responden ada pada usia di atas 41 tahun serta 42,3% mempunyai masa kerja di atas 21 tahun. Guru dengan usia sudah tinggi pada umumnya sulit untuk mengejar ketertinggalan.

- Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru  
Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsyenda dkk (2013), Bakker (2010), serta Ernawati dan Marjono (2007). Dengan demikian guru didorong untuk selalu diberi motivasi atau memotivasi dirinya sendiri agar kinerjanya semakin meningkat.

### 3. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Supervisi akademik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini berbeda hasilnya dari penelitian Barinto (2012), Warsono dkk (2009) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru. Tetapi hasil analisis

data sejalan dengan penelitian Ndebele (2013) serta Ernawati dan Marjono (2007) yang menyatakan bahwa supervisi tidak memiliki relevansi dengan peningkatan kinerja guru. Adapun argumentasi yang bisa diberikan adalah supervisi akademik belum dilaksanakan secara benar. Selain itu juga guru memandang kegiatan supervisi akademik sebagai kegiatan penilaian bukan kegiatan pengembangan kompetensi guru. Hal ini perlu diperhatikan oleh para *supervisor* bahwa prinsip-prinsip supervisi perlu dilakukan secara benar sehingga para guru akan memaknai supervisi akademik sebagai kegiatan pengembangan dan peningkatan kompetensi guru.

#### 4. Supervisi Akademik Memoderasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Supervisi Akademik memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Koefisien regresi bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa supervisi akademik memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik dan sering supervisi akademik dilakukan maka akan memperbesar pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

#### 5. Supervisi Akademik Memoderasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Supervisi akademik memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Hanya saja koefisien regresi bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi akademik memperlemah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik dan sering supervisi akademik dilakukan maka akan menurunkan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kinerja guru kelas sekolah dasar di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunem kabupaten Rembang dimoderasi supervisi akademik. Dari hasil analisis data dapat diambil kesimpulan:

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru kelas sekolah dasar di Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru kelas sekolah dasar di Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang
3. Supervisi akademik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru kelas sekolah dasar di Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang
4. Supervisi akademik memoderasi dalam hal ini memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru kelas sekolah dasar di Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang
5. Supervisi akademik memoderasi dalam hal ini memperlemah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru kelas sekolah dasar di Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang.

### B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan Penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh variabel kompetensi, motivasi, dan supervisi akademik terhadap kinerja guru kelas sekolah dasar di lingkungan UPT dinas pendidikan Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang tahun pelajaran 2013/2014
2. Penelitian ini belum dilakukan terhadap keseluruhan guru, tetapi hanya dibatasi pada guru kelas sekolah dasar.

### C. Implikasi

1. Implikasi teori

Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi dan supervisi akademik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini tidak sesuai dengan teori yang ada dan digunakan sebagai dasar penyusunan hipotesis, tetapi tidak demikian dengan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya ada perbedaan antara teori dengan kejadian empiris di lingkungan guru kelas sekolah dasar di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang. Sementara supervisi akademik merupakan variabel *moderating* yang berdampak memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru tetapi memperlemah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

2. Implikasi manajerial

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan bagi pemangku kebijakan

Created with

pendidikan di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa supervisi akademik memoderasi dalam hal ini/melemahkan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun pengawas sekolah belum tepat.

### 3. Implikasi kebijakan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar menentukan kebijakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk menentukan kebijakan:

- a. Pengambilan keputusan dan kebijakan apabila dalam melakukan supervisi guna meningkatkan motivasi diperlukan perencanaan yang matang sesuai dengan konsep yang benar sehingga dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- b. Bagi organisasi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk mengambil sebuah kebijakan dan keputusan strategik dalam meningkatkan kinerja guru.

## D. Rekomendasi

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan menentukan kebijakan kepada pihak-pihak pembuat kebijakan khususnya di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang.
2. Kepada para *supervisor* baik kepala sekolah maupun pengawas sekolah untuk dapat mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru antara lain seperti kompetensi, motivasi, dan supervisi akademik secara efektif dan optimal. Khususnya bagi pelaksana kegiatan peningkatan mutu sekolah dasar pada UPT dinas Pendidikan Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang agar memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah melalui kegiatan pengembangan kompetensi, motivasi dan supervise akademik yang efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

Arsyenda, Yoga, 2013, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS*, jurnal ilmiah, Universitas Brawijaya Malang

..... (2012), *Supervisi Akademik*, Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan, Badan PSDMP dan PMP, Jakarta

..... (2012), *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Badan PSDMP dan PMP Kemdikbud, Jakarta

..... (2007), *Permendiknas No. 16 tahun 2007, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, Biro Hukum dan Organisasi Departemen Pendidikan Nasional

..... (2005) *Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14, Republik Indonesia*

Armanu Thoyib, 2005, *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7.

Bafadal, Ibrahim, 1992, *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet I.

Barinto, 2013, *Hubungan Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru*, Jurnal Tabularasa, PPS UNIMED.

Bakker, B Arnold. 2010, *Weekly Work Engagement and Performance, A Study Among Starting Teachers*, Journal of Occupational and Organizational Psychology University Rotterdam, Rotterdam, The Netherlands

Ernawati dan Marjono, 2007, *Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*, Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 20*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gusti, Media Messa, 2012, *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi*

*Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Purworejo Paska Sertifikasi.*

Mulyasa, E., 2007, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Musfah Jejen, 2012, *Peningkatan Kompetensi Guru*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Mustofa, Syaiful, 2013, *Supervisi Pendidikan*, Ar-Ruzz Media Jogjakarta

Ndebele, 2013, *Prevalent Supervisory Styles in Primary Schools in a Remote Rural District in Zimbabwe: Strategies for Reconciling Them with Teacher Preferred Supervisory Styles*

Oyewale, 2013, *Principals' Instructional Supervisory Role Performance and Teachers' Motivation in Ekiti Central Senatorial District of Ekiti State Nigeria*, Ekiti State University, Ado-Ekiti, Nigeria

Robbins and Judge, 2009, *Organizational Behavior*, 13 th Edition

Setiawan, Toni, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Platinum

Soo-Young Shin dan Won-Woo Park, 2004, *Moderating Effects of Group Cohesiveness in Competency- Performance Relationships: A Multi-Level Study*, Jurnal of Behavioral in Business.

Sulaiman, *Hubungan Supervisi Pengawas terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Fisika pada SMA Negeri Kota Sigli*, FKIP Unigha Sigli.

Udiyono, 2011, *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah serta Karya Pengembangan Profesi terhadap Kinerja Guru*, Studi Kasus di Universitas Widya Dharma Klaten.

Warsono dan Sarwono, 2009, *Pengaruh Supervisi terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating*, Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Widiastuti, Sri, 2013, *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*, Jurnal.

Wiles, K. 1987. *Supervision for Better School*. New York: Prentice Hall, Inc.

Created with

