

PENGARUH MANAJEMEN SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU MADRASAH

Ervina Tri Romadona

Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam PPs UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Email: ervinatriromadona_yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu: (1) Mendeskripsikan dan menjelaskan tingkat manajemen supervisi akademik pada MTs Negeri di Kota Serang; (2) Mendeskripsikan dan menjelaskan tingkat motivasi kerja pada MTs Negeri di Kota Serang; (3) Mendeskripsikan dan menjelaskan tingkat kinerja mengajar guru pada MTs Negeri di Kota Serang; (4) Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Serang; (5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kota Serang; (6) Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MTs Negeri di kota Serang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, model yang digunakan adalah analisis jalur dengan teknik analisis deskriptif dan inferensial. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru MTs Negeri yang ada di Kota Serang yang berjumlah 71 orang. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket. Hasil dari penelitian ini ditemukan: (1) Manajemen supervisi akademik pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kota Serang berada pada kategori baik, dengan persentase sebesar 77,30 %; (2) Motivasi kerja yang telah terlaksana pada MTsN di Kota Serang secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 81,83 %; (3) Kinerja mengajar guru yang telah terlaksana pada MTsN di Kota Serang secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 91,87 %; (4) terdapat pengaruh langsung positif manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru dengan koefisien korelasi $r = 0,40$ dengan sumbangan pengaruhnya 6,76 %; (5) terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru dengan koefisien korelasi $r = 0,39$ dengan sumbangan pengaruh langsung sebesar 5,76%; (6) terdapat pengaruh langsung positif manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru dengan koefisien korelasi $r = 0,42$ dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 47 %; (4) terdapat pengaruh langsung positif manajemen supervisi akademik terhadap motivasi kerja dengan korelasi $r = 0,59$ dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 34,81%.

Kata kunci: Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja seorang guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu dituntut kemampuan guru mengelola proses belajar

mengajar dengan baik, terutama dalam menciptakan situasi dan kondisi pembelajaran yang kondusif sehingga siswa mampu mengembangkan kreatifitas dan minatnya dalam belajar.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran¹.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru.

Menurut Gibson ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.² Berdasarkan teori tersebut, dalam penelitian ini variabel organisasi yang diteliti adalah variabel supervisi akademik oleh kepala sekolah, sedangkan variabel psikologis yang diteliti adalah motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan, di Kota Serang terlihat adanya guru yang kurang mendapatkan supervisi akademik dari kepala sekolah, dan kurang motivasi kerja, dengan gejala masih ada guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, guru bersikap acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan, kurang bergairah dalam menjalankan tugas, guru sering meninggalkan sekolah pada saat kerja, guru kurang menunjukkan perhatiannya terhadap pelaksanaan tugas, masih ada guru yang belum mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan guru, masih ada guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau ada persiapan mengajar namun tidak lengkap.

Sedangkan berdasarkan hasil temuan peneliti (wawancara non formal), Ada beberapa guru di Kota Serang yang menyatakan bahwa masih banyak kendala atau persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi akademik. Secara umum persoalan tersebut meliputi: kualitas supervisi dari kepala sekolah yang masih tergolong rendah, masih takutnya para guru dengan adanya supervisi kepala sekolah. Padahal tujuan supervisi untuk membantu guru-guru

¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada, 2014), p. 54.

² *Ibid*, p. 51.

melihat dengan jelas tujuan pendidikan dan berusaha mencapai tujuan pendidikan itu dengan membina dan mengembangkan metode-metode dan prosedur pengajaran yang lebih baik.

Selain itu masih banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja guru. Fenomena yang terjadi diatas bisa disebabkan oleh banyak faktor, namun peneliti hanya melihat dari faktor supervisi akademik dan motivasi kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul diatas, penulis dalam penelitian ini membuat rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana tingkat manajemen supervisi akademik pada MTs Negeri di Kota Serang; Bagaimana tingkat motivasi kerja pada MTs Negeri di Kota Serang; Bagaimana tingkat kinerja mengajar guru pada MTs Negeri di Kota Serang; Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri di Kota Serang; Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri di Kota Serang; serta apakah terdapat pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri di Kota Serang?

PEMBAHASAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan *explanatory survey method* dimana penelitian ini dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam, tetapi generalisasi yang digunakan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur untuk mengetahui sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Pendekatan kuantitatif, adalah desain penelitian dengan menggunakan angka pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol.³ Sedangkan menurut Saifuddin Azwar, pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan analisisnya pada data-data

³ Sukmadinata Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Rosdakarya, 2005), p . 53.

numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika⁴. Dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian dimana data yang diperoleh kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam suatu penelitian membutuhkan adanya subjek penelitian. Keseluruhan dari subjek penelitian disebut dengan populasi, sedangkan bagian dari populasi disebut dengan sampel. Populasi merupakan sumber pengumpulan data secara keseluruhan, namun dalam penelitian umumnya pengumpulan data dilakukan terhadap anggota sampel. Hasil penelitian dapat digeneralisasikan jika dilakukan terhadap sampel yang representatif.

Sugiono mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵ Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kota Serang, baik guru tetap maupun guru tidak tetap sebanyak 71 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti.⁶ Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, yaitu 71 orang. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

C. Instrumen Penelitian

Sugiono memberikan definisi bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data ketiga variabel penelitian ini adalah angket Skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu selalu, sering, kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah.

Pemberian bobot untuk masing-masing alternatif jawaban berturut-turut 5 - 4 - 3 - 2 -1 untuk pernyataan positif, sedangkan untuk pernyataan negatif diberi bobot 1 - 2 - 3 - 4 - 5.

⁴ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2011), Cet.Ke-12, p.5

⁵ Sugiono, *Statistika untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), p. 61.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, p. 174.

1) Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen untuk variabel kinerja mengajar guru (Y), yang diperoleh dari hasil pengolahan data, dimuat pada tabel di bawah ini.

Tabel I Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Mengajar Guru

No	r-hitung	r-tabel	Validitas	Keterangan
1	0,967	0,444	Valid	Dipakai
2	0,967	0,444	Valid	Dipakai
3	0,859	0,444	Valid	Dipakai
4	0,967	0,444	Valid	Dipakai
5	0,859	0,444	Valid	Dipakai
6	0,967	0,444	Valid	Dipakai
7	0,929	0,444	Valid	Dipakai
8	0,82	0,444	Valid	Dipakai
9	0,929	0,444	Valid	Dipakai
10	0,967	0,444	Valid	Dipakai
11	0,967	0,444	Valid	Dipakai
12	0,967	0,444	Valid	Dipakai
13	0,967	0,444	Valid	Dipakai
14	0,929	0,444	Valid	Dipakai
15	0,967	0,444	Valid	Dipakai
16	0,967	0,444	Valid	Dipakai
17	0,82	0,444	Valid	Dipakai
18	0,548	0,444	Valid	Dipakai
19	0,967	0,444	Valid	Dipakai
20	0,717	0,444	Valid	Dipakai
21	0,85	0,444	Valid	Dipakai
22	0,94	0,444	Valid	Dipakai
23	0,87	0,444	Valid	Dipakai
24	0,967	0,444	Valid	Dipakai
25	0,929	0,444	Valid	Dipakai
26	0,933	0,444	Valid	Dipakai
27	0,941	0,444	Valid	Dipakai
28	0,782	0,444	Valid	Dipakai
29	0,913	0,444	Valid	Dipakai
30	0,813	0,444	Valid	Dipakai

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel I, dapat diketahui bahwa 30 butir instrumen variabel kinerja mengajar guru (Y) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Uji validitas instrumen untuk variabel Manajemen Supervisi Akademik (X_1), yang diperoleh dari hasil pengolahan data, dimuat pada tabel di bawah ini.

Tabel I Hasil Uji Validitas Instrumen Manajemen Supervisi Akademik (X_1)

No	r-hitung	r-tabel	Validitas	Keterangan
1	0,548	0,444	Valid	Dipakai
2	-0,274	0,444	Drop	Tidak Dipakai
3	0,594	0,444	Valid	Dipakai
4	0,391	0,444	Drop	Tidak Dipakai
5	0,657	0,444	Valid	Dipakai
6	0,599	0,444	Valid	Dipakai
7	0,538	0,444	Valid	Dipakai
8	0,555	0,444	Valid	Dipakai
9	0,28	0,444	Drop	Tidak Dipakai
10	0,621	0,444	Valid	Dipakai
11	0,595	0,444	Valid	Dipakai
12	-0,198	0,444	Drop	Tidak Dipakai
13	0,563	0,444	Valid	Dipakai
14	0,63	0,444	Valid	Dipakai
15	0,462	0,444	Valid	Dipakai
16	0,616	0,444	Valid	Dipakai
17	0,677	0,444	Valid	Dipakai
18	0,737	0,444	Valid	Dipakai
19	0,555	0,444	Valid	Dipakai
20	0,624	0,444	Valid	Dipakai
21	0,616	0,444	Valid	Dipakai
22	0,686	0,444	Valid	Dipakai
23	0,533	0,444	Valid	Dipakai
24	0,7	0,444	Valid	Dipakai
25	0,512	0,444	Valid	Dipakai
26	0,155	0,444	Drop	Tidak Dipakai
27	0,58	0,444	Valid	Dipakai
28	0,321	0,444	Drop	Tidak Dipakai
29	0,587	0,444	Valid	Dipakai

30	0,595	0,444	Valid	Dipakai
31	0,553	0,444	Valid	Dipakai
32	0,326	0,444	Drop	Tidak Dipakai
33	0,539	0,444	Valid	Dipakai
34	0,801	0,444	Valid	Dipakai
35	0,663	0,444	Valid	Dipakai
36	0,447	0,444	Valid	Dipakai
37	0,7	0,444	Valid	Dipakai
38	0,618	0,444	Valid	Dipakai
39	0,485	0,444	Valid	Dipakai
40	0,466	0,444	Valid	Dipakai

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel I, dapat diketahui bahwa 33 butir instrumen variabel manajemen supervisi akademik (X_1) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga 33 butir pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian. Sedangkan 7 butir instrumen variabel manajemen supervisi akademik dinyatakan drop karena $r_{hitung} < r_{tabel}$, sehingga 7 butir pernyataan tersebut tidak dapat digunakan untuk penelitian.

Uji validitas instrumen untuk variabel motivasi kerja (X_2), yang diperoleh dari hasil pengolahan data, dimuat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X_2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas	Keterangan
1	0,588	0,444	Valid	Dipakai
2	0,61	0,444	Valid	Dipakai
3	0,565	0,444	Valid	Dipakai
4	0,62	0,444	Valid	Dipakai
5	0,552	0,444	Valid	Dipakai
6	0,549	0,444	Valid	Dipakai
7	0,685	0,444	Valid	Dipakai
8	0,669	0,444	Valid	Dipakai
9	0,582	0,444	Valid	Dipakai
10	0,617	0,444	Valid	Dipakai
11	0,551	0,444	Valid	Dipakai
12	0,705	0,444	Valid	Dipakai
13	0,753	0,444	Valid	Dipakai

14	0,727	0,444	Valid	Dipakai
15	0,653	0,444	Valid	Dipakai
16	0,648	0,444	Valid	Dipakai
17	0,651	0,444	Valid	Dipakai
18	0,742	0,444	Valid	Dipakai
19	0,419	0,444	Drop	Dipakai
20	0,772	0,444	Valid	Dipakai
21	0,481	0,444	Valid	Dipakai
22	0,509	0,444	Valid	Dipakai
23	0,164	0,444	Drop	Dipakai
24	0,563	0,444	Valid	Dipakai
25	0,508	0,444	Valid	Dipakai
26	0,562	0,444	Valid	Dipakai
27	0,801	0,444	Valid	Dipakai
28	0,633	0,444	Valid	Dipakai
29	0,364	0,444	Drop	Dipakai
30	0,72	0,444	Valid	Dipakai
31	0,157	0,444	Drop	Dipakai

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 2, dapat diketahui bahwa 27 butir instrumen variabel motivasi kerja (X_2) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan 4 butir instrumen variabel manajemen supervisi akademik dinyatakan drop karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Semua butir variabel pernyataan yang berjumlah 31 butir, digunakan untuk penelitian.

2. Hasil Penelitian Deskriptif

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup skor tertinggi, skor terendah, nilai rata-rata skor keseluruhan, median, modus, standar deviasi, varian, distribusi frekuensi, grafik histogram, dan poligon dari ketiga variabel penelitian. Data mentah diolah dengan menggunakan metode statistik deskriptif. Metode statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Uraian hasil perhitungan deskriptif tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Kinerja Mengajar Guru (Y)

Variabel kinerja guru dalam penelitian pada MTs Negeri di Kota Serang diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert yang terdiri dari 30 item

pernyataan. Instrumen penelitian ini sudah melalui uji validitas dan reliabilitas. Skor variabel kinerja mengajar guru memiliki rentang teoritik 30 sampai 150. Berikut tabel deskripsi variabel kinerja mengajar guru.

Tabel 3 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Sumber	N	Skor Min	Skor Max	Mean (\bar{X})	Mo	Me	SD	S ²
Reaponden	53	108	150	137,8	147,5	145,8	14,17	200,9

Sumber : (Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017)

Berdasarkan pengolahan dan analisis data secara manual, diketahui bahwa variabel kinerja mengajar guru memiliki skor tertinggi atau maksimum yaitu 150 dan skor terendah atau minimum yaitu 108, dan rentang skor atau range yaitu 42. Diketahui pula skor rata-rata (\bar{X}) = 137,8 standar deviasi (SD) = 14,17 ,Varian (S²) = 200,93, Median (ME) =145,8 dan Modus (Mo) = 147,5. Berikut frekuensi deskripsi data variabel kinerja mengajar guru.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Mengajar Guru

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
108-113	3	5,66	5,66
114-120	11	20,75	26,42
121-126	0	0,00	26,42
127-132	2	3,77	30,19
133-138	2	3,77	33,96
139-144	1	1,89	35,85
145-150	34	64,15	100,00
Jumlah	53		

Sumber: Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017.

Berdasarkan data distribusi frekuensi skor variabel kinerja mengajar guru yang diperoleh dari 53 responden terlihat bahwa terdapat 16 orang guru atau 30,19% memperoleh skor dibawah dari kelas interval yang memuat skor rata-rata (Mean), dimana Mean sebesar 137,8. Terdapat 2 orang guru atau 3,77% berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 35 orang atau 66,04% memperoleh skor diatas dari kelas interval yang memuat skor rata-rata. Jika skor pada kelas interval tersebut dibagi menjadi 3 kategori yaitu kelas interval 1,2,3 dan 4 dikategorikan rendah, kelas interval 5 dikategorikan sedang dan kelas interval 6 dan 7 dikategorikan tinggi.

Setelah data dianalisis dan dideskripsikan maka data dikelompokkan dengan kategori tinggi, sedang dan rendah berdasarkan mean dan standar deviasi, adapun pengelompokkan data berdasarkan kategori hasil tes menurut Arikunto adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Klasifikasi skor tes

Besarnya Skor Tes (X)	Interpretasi
$X > \text{mean} + SD$	Tinggi
$\text{Mean} + SD > X > \text{Mean} - SD$	Sedang
$X < \text{mean} - SD$	Rendah

Merujuk pada klasifikasi skor tes tersebut, hasil tes kinerja mengajar guru pada penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi sebanyak 35 orang guru mendapat skor tinggi, 2 orang guru memperoleh skor sedang, dan 16 orang guru memperoleh skor rendah.

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah skor seluruh responden 7304, jika dibandingkan dengan skor ideal yakni 7950, maka responden memperoleh skor 91,87 % dari skor ideal.

Dengan merujuk pada kriteria penguasaan menurut Arikunto sebagai berikut :

Tabel 6 Kriteria Penguasaan

Nilai (%)	Kriteria Penguasaan
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Cukup
21-40	Kurang
0-20	Sangat Kurang

Dengan membandingkan skor seluruh responden yakni 91,87% dengan kriteria penguasaan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa skor kinerja mengajar guru pada MTs Negeri di Kota Serang berada pada kriteria “Sangat Baik”.

b. Manajemen Supervisi Akademik (X₁)

Variabel manajemen supervisi akademik dalam penelitian pada MTs Negeri di Kota Serang diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert yang terdiri dari 33 item pernyataan. Instrumen penelitian ini sudah melalui uji validitas dan reliabilitas. Skor variabel manajemen supervisi akademik memiliki rentang teoritik 33 sampai 165. Berikut tabel deskripsi variabel manajemen supervisi akademik.

Tabel 7 Deskripsi Variabel Manajemen Supervisi Akademik

Sumber	N	Skor Min	Skor Max	Mean (\bar{X})	Mo	Me	SD	S ²
Reaponden	53	92	162	127,09	118,21	125,11	17,97	323,21

Sumber : (Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2013)

Berdasarkan pengolahan dan analisis data secara manual, diketahui bahwa variabel manajemen supervisi akademik memiliki skor tertinggi atau maksimum yaitu 162 dan skor terendah atau minimum yaitu 92, dan rentang skor atau range yaitu 42.

Diketahui pula skor rata-rata (\bar{X}) = 127,09 standar deviasi (SD) =17,97 ,Varian (S^2) = 323,21, Median (ME) =125,11 dan Modus (Mo) = 118,21. Berikut frekuensi deskripsi data manajemen supervisi akademik.

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Skor Manajemen Supervisi Akademik

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
92-102	3	5,66	5,66
103-113	10	18,87	24,53
114-124	13	24,53	49,06
125-135	9	16,98	66,04
136-146	10	18,87	84,91
147-157	6	11,32	96,23
158-168	2	3,77	100
Jumlah	53	100	

Sumber: Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017.

Berdasarkan data distribusi frekuensi skor variabel manajemen supervisi akademik yang diperoleh dari 53 responden terlihat bahwa 26 orang guru atau 49,06% memperoleh skor dibawah dari kelas interval yang memuat skor rata-rata (Mean), dimana Mean sebesar 127,09. Terdapat 9 orang guru atau 16,98% berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 18 orang atau 33,96% memperoleh skor diatas dari kelas interval yang memuat skor rata-rata. Jika skor pada kelas interval tersebut dibagi menjadi 3 kategori yaitu kelas interval 1,2,dan 3 dikategorikan rendah, kelas interval 4 dikategorikan sedang dan kelas interval 5, 6, dan 7 dikategorikan tinggi.

Setelah data dianalisis dan dideskripsikan maka data dikelompokkan dengan kategori tinggi, seang dan rendah berdasarkan mean dan standar deviasi, adapun

pengelompokkan data berdasarkan kategori hasil tes menurut Arikunto adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Klasifikasi Skor Tes

Besarnya Skor Tes (X)	Interpretasi
$X > \text{mean} + SD$	Tinggi
$\text{Mean} + SD > X > \text{Mean} - SD$	Sedang
$X < \text{mean} - SD$	Rendah

Merujuk pada klasifikasi skor tes tersebut, hasil tes manajemen supervisi akademik pada penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi sebanyak 18 orang guru mendapat skor tinggi, 9 orang guru memperoleh skor sedang, dan 26 orang guru memperoleh skor rendah.

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah skor seluruh responden 6760, jika dibandingkan dengan skor ideal yakni 8745, maka responden memperoleh skor 77,30 % dari skor ideal. Dengan merujuk pada kriteria penguasaan menurut Arikunto sebagai berikut :

Tabel 10 Kriteria Penguasaan

Nilai (%)	Kriteria Penguasaan
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Cukup
21-40	Kurang
0-20	Sangat Kurang

Dengan membandingkan skor seluruh responden yakni 77,30% dengan kriteria penguasaan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa skor manajemen supervisi akademik pada MTs Negeri di Kota Serang berada pada kriteria “Baik”.

c. Motivasi Kerja (X₂)

Variabel motivasi kerja dalam penelitian pada MTs Negeri di Kota Serang diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert yang terdiri dari 31 item pernyataan. Instrumen penelitian ini sudah melalui uji validitas dan reliabilitas. Skor nilai motivasi kerja memiliki rentang teoritik 31 sampai 155. Berikut tabel deskripsi variabel motivasi kerja.

Tabel 11 Deskripsi Data Hasil Penelitian Motivasi Kerja

Sumber	N	Skor Min	Skor Max	Mean (\bar{X})	Mo	Me	SD	S ²
Reaponden	53	95	152	125,8	118,5	122,4	13,11	171,79

Sumber : (Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017)

Berdasarkan pengolahan dan analisis data secara manual, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki skor tertinggi atau maksimum yaitu 152 dan skor terendah atau minimum yaitu 95, dan rentang skor atau range yaitu 57. Diketahui pula skor rata-rata (\bar{X}) = 125,8 standar deviasi (SD) = 13,11, Varian (S²) = 171,79, Median (ME) =122,4 dan Modus (Mo) = 118,5. Berikut frekuensi deskripsi data motivasi kerja.

Tabel 12 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
95-103	1	1,89	1,89
104-112	5	9,43	11,32
113-121	17	32,08	43,40

122-130	11	20,75	64,15
131-139	11	20,75	84,91
140-148	6	11,32	96,23
149-157	2	3,77	100
	53	100	

Sumber: Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017.

Berdasarkan data distribusi frekuensi skor variabel motivasi kerja yang diperoleh dari 53 responden terlihat bahwa terdapat 23 orang guru atau 43,40% memperoleh skor dibawah dari kelas interval yang memuat skor rata-rata (Mean), dimana Mean sebesar 125,8. Terdapat 11 orang guru atau 20,75% berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 19 orang atau 35,84% memperoleh skor diatas dari kelas interval yang memuat skor rata-rata. Jika skor pada kelas interval tersebut dibagi menjadi 3 kategori yaitu kelas interval 1,2,dan 3 dikategorikan rendah, kelas interval 4 dikategorikan sedang dan kelas interval 5, 6, dan 7 dikategorikan tinggi.

Setelah data dianalisis dan dideskripsikan maka data dikelompokkan dengan kategori tinggi, seang dan rendah berdasarkan mean dan standar deviasi, adapun pengelompokkan data berdasarkan kategori hasil tes menurut Arikunto adalah sebagai berikut :

Tabel 13 Klasifikasi skor tes

Besarnya Skor Tes (X)	Interpretasi
$X > \text{mean} + SD$	Tinggi
$\text{Mean} +SD > X > \text{Mean} +SD$	Sedang
$X < \text{mean} + SD$	Rendah

Merujuk pada klasifikasi skor tes tersebut, hasil tes motivasi kerja pada penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi sebanyak 19 orang guru mendapat skor tinggi, 11 orang guru memperoleh skor sedang, dan 23 orang guru memperoleh skor rendah.

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah skor seluruh responden 6722, jika dibandingkan dengan skor ideal yakni 8215, maka responden memperoleh skor 81,83 % dari skor ideal.

Dengan merujuk pada kriteria penguasaan menurut Arikunto sebagai berikut :

Tabel 14 Kriteria Penguasaan

Nilai (%)	Kriteria Penguasaan
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Cukup
21-40	Kurang
0-20	Sangat Kurang

Dengan membandingkan skor seluruh responden yakni 81,83% dengan kriteria penguasaan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa skor motivasi kerja pada MTs Negeri di Kota Serang berada pada kriteria “Sangat Baik”.

Rekapitulasi angka statistik dari kinerja mengajar guru, manajemen supervisi akademik, dan motivasi kerja dapat dirangkum dalam Tabel IV.19 sebagai berikut:

Tabel 15 Rangkuman Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Jenis Data	Rata-Rata	Standar Deviasi	Median	Modus

Kinerja mengajar guru	137,08	14,17	145,8	147,5
Manajemen Supervisi Akademik	127,09	17,97	125,1	118,2
Motivasi Kerja	125,8	13,11	122,5	118,5

Berdasarkan Tabel I5, semua variabel sama baik kondisinya, hal ini dapat dilihat rata-ratanya mendekati mediannya, yaitu variabel kinerja mengajar guru 137,08 berbanding median 145,8, variabel manajemen supervisi akademik rata-rata 127,09 berbanding median 125,1, dan variabel motivasi kerja rata-rata 125,8 berbanding median 122,5.

b. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi dan Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel serta menyatakan derajat keeratan hubungan antar variabel terkait. Pada pengolahan data digunakan analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mencari derajat keeratan hubungan dan arah hubungan, semakin tinggi nilai korelasinya semakin tinggi pula keeratan hubungan kedua variabel.

a. Hubungan Manajemen Supervisi Akademik terhadap Kinerja Mengajar Guru

Untuk mengetahui kontribusi manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru diperoleh persamaan regresi $\bar{Y} = 95,18 + 0,33X_1$. Regresi ini mengandung arti bahwa apabila manajemen supervisi akademik naik satu unit, maka akan berkontribusi terhadap kinerja mengajar guru sebesar 0,33 unit pada konstanta 95,18.

Kekuatan kontribusi variabel X_1 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,40$. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t didapat

t_{hitung} sebesar 3,14. Sedangkan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$; $dk = 51$ didapat harga $t_{tabel} = 2,01$.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi diatas, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,14 > 2,01$), maka dapat disimpulkan terdapat kontribusi positif dan signifikan manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru. Dengan kata lain makin tinggi manajemen supervisi akademik makin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru.

Selanjutnya diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Variabel X_1 dengan variabel Y. Koefisien determinasi X_1 dengan Y sebesar $(r_{y1})^2 = (0,40)^2 = 0,16$. Hal ini berarti kinerja mengajar guru 16 % ditentukan oleh manajemen supervisi akademik, melalui persamaan regresi $\bar{Y} = 95,18 + 0,33X_1$. Sisanya 84 % ditentukan oleh faktor lain.

b. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru digunakan analisis regresi sederhana antara variabel motivasi kerja atas kinerja mengajar guru diperoleh persamaan regresi $\bar{Y} = 78,33 + 0,47X_2$. Regresi ini mengandung arti bahwa apabila motivasi kerja naik satu unit satuan, kinerja mengajar guru meningkat 0,47 unit pada konstanta 78,33.

Kekuatan kontribusi antara variabel X_2 dengan Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y2} sebesar $= 0,397$. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t didapat harga t_{hitung} sebesar 3,090. Sedangkan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$; $dk = 51$ didapat $t_{tabel} = 2,01$.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi diatas ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,090 > 2,01$), maka dapat disimpulkan terdapat kontribusi positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru, dengan kata lain makin tinggi motivasi kerja, makin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru.

Selanjutnya diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Variabel X_2 dengan variabel Y . Koefisien determinasi X_2 dengan Y sebesar $(r_{y1})^2 = (0,397)^2 = 0,157609$. Hal ini berarti kinerja mengajar guru 15,76 % ditentukan oleh motivasi kerja, melalui persamaan regresi $\bar{Y} = 78,33 + 0,47X_2$. Sisanya 84,24 % ditentukan oleh faktor lain.

3. Hubungan Manajemen Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru

Perhitungan regresi multipel data variabel kinerja mengajar guru menghasilkan arah regresi a_1 sebesar 0,22 untuk variabel X_1 (manajemen supervisi akademik), a_2 sebesar 0,29 untuk variabel X_2 (motivasi kerja), serta konstanta a sebesar 72,97. Bentuk antar variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dapat digambarkan oleh model persamaan regresi $\bar{Y} = 72,97 + 0,22 X_1 + 0,29 X_2$.

Kekuatan korelasi ganda antar variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y diperoleh koefisien Korelasi $R = 0,45$. Hasil uji keberartian dengan uji F , diperoleh F hitung = 5. Hubungan X_1 dan X_2 dengan variabel Y dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 16 Rangkuman uji korelasi Multipel

Korelasi	N	R	F_{hitung}	F_{tabel} $\alpha=0,05$
R_{y12}	53	0,45	5	3,18

Dari hasil pengujian korelasi multipel pada Tabel 4.17 diatas, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5 > 3,18$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi multipel (R_{y12}) dalam penelitian ini sangat signifikan pada $\alpha=0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan positif manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru, teruji kebenarannya.

KESIMPILAN

Berdasarkan hasil penelitian yang merujuk kepada hipotesis penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, Manajemen supervisi akademik pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kota Serang berada pada kategori baik, dengan persentase sebesar 77,30 %. Kedua, Motivasi kerja yang telah terlaksana pada MTsN di Kota Serang secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 81,83 %. Ketiga, Kinerja mengajar guru yang telah terlaksana pada MTsN di Kota Serang secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori sangat baik. 91,87 %. Keempat, Manajemen supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada MTsN di Kota Serang. Pengaruh yang diberikan oleh manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru adalah sebesar 10,74%. Kelima, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada MTsN di Kota Serang. Pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru adalah sebesar 9,15%. Keenam, Manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada MTsN di Kota Serang. Pengaruh yang diberikan oleh manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru sebesar 47 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin, *Kinerja Guru Madrasah Aliyah. Studi tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Supervisi Akademik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Jawa Barat*. Bandung : Universitas Islam Negeri Bandung. Disertasi : tidak diterbitkan. 2007.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta, Cet. I , 2004.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, Cet.Ke-12, 2011.
- Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. Depdiknas. *Metode dan Teknik Supervisi*. Jakarta. 2008,
- Fahurrohman, Pupuh, dkk. *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung : PT. Refika Aditama, 2011.
- Harmain, Hendra. *Kaitan antara Motivasi dan Kinerja Guru*. *Analytica Islamica*, vol. 7, No. 1, Tahun 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta:Bumi Aksara, 2001.
- Husdarta, J.S., *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani di Sekolah Dasar*. *Jurnal Mimbar Pendidikan* No. 3/xxvi/2007. P.12-25
- Muhammad Ali Rifaldi, Erny Roesminingsih, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK ADB Invest se-Kota Surabaya*, Surabaya : Universitas Negeri Surabaya, *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 4 No. 4, April 2014, p. 122-133.

Mukhtar dan Iskandar. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.

Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Cet. Ke-3, 2004.

Penjelasan Pasal 10 Ayat 1 Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama, 2010.

S.S, Daryanto. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*. Surabaya: Apollo.

T.E., Hariandja, Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002.

Sugiono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007.

Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada, 2014.

Syaodih, Sukmadinata nana. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya, 2005.

Wexley, Kenneth N. & Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.