PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SD DI KECAMATAN WIRADESA KABUPATEN PEKALONGAN

Rochimin, Endang Wuryandini, Ghufron Abdullah
Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang
Alamat e-mail : rochimin11@admin.sd.belajar.id

ABSTRACT

Motivation is a force, both from within and from outside that encourages a person to achieve certain goals that have been previously set. Motivation can also be interpreted as a process of trying to influence the person or people they lead to do the work they want, in accordance with certain goals that are set in advance. The aims of this study were (1) to determine the effect of academic supervision on teacher work motivation, (2) to determine the effect of organizational climate on teacher work motivation, (3) to determine the effect of academic supervision and organizational climate together on the work motivation of state elementary school teachers in Wiradesa District, Pekalongan Regency. The population of this study were teachers at 21 elementary schools in Wiradesa Subdistrict, Pekalongan Regency, totaling 210 people. A sample of 137 teachers were selected using proportional random sampling technique at each school. Test the validity, reliability and analysis of descriptive data, single regression and multiple regression using SPSS for Windows version 23. The findings of the study show: (1) academic supervision has a positive effect on teacher work motivation by 21.7% with the regression equation $\hat{Y}$= 58.504 + 0.417X1, (2) organizational climate has a positive effect on teacher work motivation by 35.3% with the regression equation $\hat{Y}$= 50104 + 0.531X2, and (3) there is a positive influence of academic supervision and organizational climate together on teacher work motivation which is 41.8% with the regression equation $\hat{Y}$ = 35.512 + 0.237X1 + 0.397X2. Based on the findings above: (1) school principals intensify evaluation of supervision results, (2) school principals increase supervision of teacher performance, (3) teachers increase involvement in school activities.

Keywords. Academic supervision, organizational climate and work motivation

ABSTRAK

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan sebelumnya. Motivasi uga dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba memengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang lebih ditetapkan lebih dahulu. Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru, (2) mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru, (3) mengetahui pengaruh supervisi akademik dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. Populasi penelitian ini adalah guru pada 21 SDN di Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 210 orang, sampel 137 guru yang dipilih dengan teknik *proportional random sampling* pada tiap

sekolah. Uji validitas, reliabilitas dan analisa data diskriptif, uji regresi tunggal dan regresi ganda menggunakan program *SPSS for Windows versi 23.* Temuan hasil penelitian menunjukkan: (1) supervisi akademik pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 21,7% dengan persamaan regresi $\hat{Y}= 58,504 + 0,417X_1$, (2) iklim organisasi pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 35,3% dengan persamaan regresi $\hat{Y}= 50104 + 0,531X_2$, serta (3) terdapat pengaruh positif supervisi akademik dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru yang sebesar 41,8% dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 35,512 + 0,237X_1 + 0,397X_2$, Berdasarkan temuan di atas maka: (1) kepala sekolah mengintensifkan evaluasi hasil supervisi, (2) kepala sekolah meningkatkan pengawasan dalam kinerja guru, (3) guru meningkatkan keterlibatan dalam kegiatan sekolah.

Kata Kunci. Supervisi akademik, iklim organisasi dan motivasi kerja

A. Pendahuluan

Permasalahan yang terjadi dengan peran kepala sekolah sebagai supervisor di SD di Kecamatan Wiradesa: 1) kepala sekolah kurang memberikan bimbingan kepada guru dalam menyusun RPP, kepala sekolah hanya memberikan intruksi atau perintah saja, 2) kepala sekolah kurang membantu guru dalam mengembangkan materi pengajaran, 3) kepala sekolah kurang membantu guru dalam menyusun instrumen tindak lanjut hasil evaluasi, 4) kepala sekolah tidak memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, tetapi kepala sekolah sering memberikan teguran kepada guru yang tidak disiplin, 5) kemampuan administratif kepala sekolah rendah, sehingga kerja guru kurang terkontrol dan dalam pembelajaran jarang membuat RPP.

Pada tingkat sekolah, kepala sekolah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program – program sekolah, kurikulum dan keputusan personel, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala sekolah harus pandai dalam memimpin kelompok dan pendelegasian tugas dan wewenang.

Kepala sekolah bukan sekedar kepanjangan tangan dan pelaksana kebijakan instansi di atasnya. Kepala sekolah harus kreatif dan inovatif dalam merumuskan dan melaksanakan program–program pendidikan sesuai dengan kebutuhan

pengembangan SDM yang kompeten dan kompetetitif.

Kepala sekolah atau kepala madrasah dalam mewujudkan tujuan lembaga yang dipimpinnya tentu tidak dapat bekerja seorang diri, semua sumber daya yang ada di lembaga pendidikan harus mendukung program kerja yang telah dirancang dalam periode kepemimpinannya. Untuk menggerakkan semua sumber daya, kepala sekolah atau kepala madrasah sangat memerlukan keahlian sehingga sumber daya dapat dikerahkan secara optimal.

Iklim sekolah merupakan sesuatu yang penting karena dapat menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dan produktivitasnya. Perubahan iklim yang terjadi di sekolah juga, akan mempengaruhi motivasi kerja guru dan karyawan di sekolah dalam mencapai target yang akan dicapai.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian tentang: "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru SD di Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan".

B. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Menurut Sudjana dan Ibrahim (2009: 64) penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Penelitian deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan. Penelitian deskriptif dalam pendidikan lebih berfungsi untuk pemecahan masalah praktis pendidikan, sedikit sekali fungsinya untuk pengembangan ilmu.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan current status dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kegiatan supervisi pendidikan diharapkan dapat meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kegiatan

supervisi pendidikan sebagai bentuk motivasi eksternal ditujukan supaya guru mau melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditetapkan. Meningkatnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan supervisi pendidikan adalah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja di suatu organisasi.

Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan tidak terlepas dari peran guru yang profesional. Guru yang profesional tercermin dalam penampilan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam penyusunan materi maupun penggunaan metode. Selain itu, sosok profesional guru juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdiannya.

Iklim organisasi sekolah adalah karakteristik keseluruhan lingkungan sekolah yang meliputi: (1) lingkungan fisik (ecology); (2) lingkungan sosial 20 (milieu); (3) sistem sosial (social system) dan (4) budaya (culture). Lingkungan fisik merujuk pada tempat, peralatan, dan proses kerja seperti keadaan lingkungan sekolah, ketersediaan ruang belajar, keadaan ruang perpustakaan, kebersihan lingkungan dan sebagainya. Sementara itu, lingkungan sosial merupakan hubungan kerja antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, dan interaksi antar sekolah dengan masyarakat. Sistem sosial dalam organisasi menunjuk kepada aspek struktur administrasi, pembinaan kepala sekolah terhadap guru dan staf, pengambilan keputusan, dan pola komunikasi di kalangan anggota organisasi. Budaya sekolah berhubungan dengan nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota organisasi, serta budaya ilmu.

Iklim kerja guru ditunjukkan oleh kemampuan dan kemauan guru sebagai pengajar, pengabdian guru yang tulus, penguasaan dan memahami materi pelajaran dan metode belajar, menggunakan sumber belajar yang relevan, melakukan tes dan mengoreksinya

kembali, disipin dalam mengajar dan patut untuk menjadi panutan siswa, mengajar berupaya memotivasi siswa dan berinteraksi dengan baik, melakukan bimbingan kepada siswa terutama pada siswa yang mengalami kesulitan belajar, selalu ingin mengembangkan kemampuan keguruan, mampu mengajar dan mengelola kelas dengan baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pengajar.

Iklim kerja guru erat kaitanya dengan keberhasilan pendidikan di sekolah mengingat akan fungsi guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Kegiatan belajar mengajar yang efektif akan tercapai jika guru punya komitmen pada tugas, menguasai dan mengembangkan metode dan pelajaran, bertanggung jawab pada siswa, displin dalam bertugas, memotivasi siswa, obyektif dalam membimbing siswa, berpikir yang sistematis dan paham akan administrasi pengajaran dengan mempersiapkan dan merencanakan pengajaran dengan baik.

Temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 137 responden guru SDN di Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan bahwa supervisi kepala sekolah dipersepsikan kategori baik, iklim organisasi sekolah dipersepsikan cukup baik dan motivasi kerja guru dipersepsikan cukup baik oleh responden. Korelasi iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru dalam kategori sedang (0,594), korelasi supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru termasuk sedang (0,521). Besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru diperoleh nilai R square sebesar 0,418, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 41,8% dan sisanya 58,2% motivasi kerja guru SDN di Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan dipengaruhi selain kedua variabel tersebut.

Dengan persamaan regresi $\hat{Y}$ = 35,512 + 0,237X1+ 0,397 X2 dengan koefisesn regresi positif, maka dapat dikatakan jika gaya supervisi kepala sekolah semakin baik dan iklim orgnisasi meningkat, maka motivasi kerja guru juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Agustini (2010: 7), faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja

sekolah adalah sebagai berikut: (a) Fleksibilitas merupakan kondisi dimana sekolah memberikan keleluasaan bertindak bagi guru dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. (b) Tanggung Jawab merupakan perasaan guru tentang pelaksanaan tugas guru yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai. (c) Standar merupakan perasaan guru tentang kondisi sekolah dimana kepala sekolah memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik. (d) Umpan balik merupakan perasaan guru tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepantasnya diterima oleh guru.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan serta pembahasan, maka hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Korelasi supervisi kepala sekolah dengan motivasi kerja guru termasuk kategori sedang (0,521). Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 27,1% sisanya 72,9% motivasi kerja guru dipengaruhi oleh variabel lain, dengan persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 58{,}504 + 0{,}417X_1$.
2. Korelasi iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru sebesar 0,594 termasuk kategori sedang. Iklim organisasi sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 35,3% sisanya 64,7% motivasi kerja guru dipengruhi oleh variabel lain dengan persamaan regresinya berikut: $\hat{Y} = 50{,}104 + 0{,}531X_2$.
3. Supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru SDN Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan sebesar 41,8% sisanya 58,2% dipengaruhi variabel dengan koefisien regresi positif $\hat{Y} = 35{,}512 + 0{,}237\ X_1 + 0{,}397X_2$,

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ghufron, Ngasbun Egar, & A.Y. Soegeng Ysh. 2019. *Manajemen Pengembangan*

Kurikulum.Yogyakarta: CV. Mahata.

Arikunto, Suharsimi.2013.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

_____. 2013.*Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Asrori, Muhammad. 2009. *Psikologi Pembelajaran*. Bandung : CV Wancana Prima.

Daryanto. 2013. *Administrasi dan Manajemen Sekolah.* Jakarta : Rineka Cipta.

Daryanto & Mohammad Farid. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di sekolah*. Yogyakarta : Gava Media.

Karwati, Euis dan Priansa, Donni Juni. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung : Alfabeta.

Fahmi, Ilham. 2011. *Manajemen Pengambilan Keputusan*. Bandung : Alfabeta.

Fajri, dkk. 2014. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi Kerja Guru SD Negeri 36 Laksana Banda Aceh." *Jurnal Administrasi Pendidikan,* 4(2) : 120-132

Hamzah. 2014. *Teori Motivasi dan Pengukurannya.* Jakarta : Bumi Aksara.

Herman, dkk. 2014. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan,* 4(2) : 157-167

Hoy, Wayne K dan Miskel, Cecil G. 2014. *Admistrasi Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Nana Sudjana dan Ibrahim. 2009. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru Agelsindo.

Paulus Saweduling. 2013. "Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulaun Talaud." *Jurnal EMBA,* 1(4) : 582-595

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi buku 1*. Jakarta : Salemba empat.

_____. 2015. *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta : Salemba empat.

Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah*. Bandung : PT Refika Aditama.

Sagala, Syaiful. 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan.* Bandung : Alfabeta.

Soegito. 2010. *Kepemimpinan Manajemen Berbasis Sekolah*. Semarang: UPT UNNES Press.

Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2009. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____ . 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah.* Jakarta : Rineka Cipta.

Supadi. 2013. *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya.* Jakarta : RajaGrafindo Perada.

Sumaraw dan Rompas. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja Guru-guru di SMK Kristen Getsemani Manado." *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan,* 2(2) : 28-37

Suryadi. 2009. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung : PT Sarana Panca Karya Nusa.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009.Sistem Pendidikan Nasional. Bandung. Depdiknas. Citra Umbara.

Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT RajaGrafindo Perkasa.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Perkasa.

Wibowo dan Machwati. 2015. "Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru terhadap Iklim Organisasi SD." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan,* 3(2) : 162-176

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.