

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN BANGKO KABUPATEN ROKAN HILIR

Aslina^{1)*}, Azhar²⁾, Gimin³⁾

^{1,2,3}Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Riau

*Email: aslina@gmail.com

Abstrak

This study aims to analyze the contribution of two independent variables, namely principal supervision and reward, and one dependent variable, namely teacher performance at SD Negeri Bangko District, Rokan Hilir Regency. To obtain the data needed, the writer uses descriptive statistical analysis techniques and inferential analysis. Based on the results of this study, it can be seen that 1) There is a positive contribution between the supervision of the principal on the performance of teachers in SD Negeri Bangko District, Rokan Hilir Regency. This means that the better the supervision of the principal, the better the teacher's performance in carrying out their duties. 2) There is a positive contribution between rewards and teacher performance at the State Elementary School in Bangko District, Rokan Hilir Regency. This means that teacher performance can be improved through the provision of rewards in schools. 3) There is a joint contribution of principal supervision and reward on teacher performance at SD Negeri Bangko District, Rokan Hilir Regency. Principal supervision and rewards significantly determine and contribute on teacher performance.

Keywords: *principal supervision, reward, teacher performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi antara dua variabel bebas yaitu supervise kepala sekolah dan reward, dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan penulis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa 1) Terdapat kontribusi yang positif antara supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Artinya makin baik supervise kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. 2) Terdapat kontribusi yang positif antara reward terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Artinya bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pemberian reward yang ada di sekolah 3) Terdapat kontribusi supervise kepala sekolah dan reward secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.. supervise kepala sekolah dan reward secara nyata turut menentukan dan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *supervisi kepala sekolah, reward, kinerja guru*

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada

kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Kinerja guru merupakan suatu wujud aplikasi dari segala potensi yang dimiliki oleh seorang guru. kinerja guru dapat diketahui dari kemampuannya dalam

merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut dalam kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru menunjukkan kemampuan dalam mengintegrasikan tujuan, materi, metode, sarana dan prasarana, sumber belajar, dan unsur-unsur lainnya yang dapat mendukung dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas. Tugas utama seorang guru adalah mengajar, mendidik dan melatih. Menurut Gordon dalam Uzer (2012), guru mempunyai tugas dan pekerjaan sebagai pekerja kelompok yang menciptakan suasana belajar di kelas dan di luar kelas, sebagai konselor yang membantu siswa agar mampu mengarahkan dan menyesuaikan diri pada lingkungan hidupnya, dan sebagai pelaksana penelitian yang berfungsi meningkatkan pelayanan pendidikan dan pengajaran. George B. Redfern mengemukakan tugas yang harus dilaksanakan oleh guru adalah: 1) Merencanakan dan mengorganisasikan tugas mengajar; 2) Memotivasi murid; 3) Menggunakan sumber yang tersedia; 4) Melaksanakan teknik instruksional; 5) Bertanggung jawab terhadap pertumbuhan profesional; dan 6) Melakukan hubungan dengan orang tua siswa. Sementara itu Uzer Usman (2012) berpendapat bahwa dalam kegiatan belajar mengajar terdapat tiga kemampuan pokok yang dituntut dari guru yaitu : 1) Merencanakan kegiatan belajar mengajar; 2) Mengelola kegiatan belajar mengajar; dan 3) Menilai kegiatan belajar mengajar.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Uzer Usman (2012) mengemukakan, "...bahwa guru memiliki banyak tugas, baik tugas yang terikat oleh dinas maupun tugas di luar dinas dalam bentuk

pengabdian. Tugas-tugas tersebut dikelompokkan dalam tiga jenis yaitu : 1) Tugas dalam bidang profesi; 2) Mengelola dalam bidang kemanusiaan; 3) Tugas dalam bidang kemasyarakatan."

Dalam pencapaian pelaksanaan setiap tugas-tugas tersebut, setiap lembaga sekolah SD Negeri di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir telah mengupayakan berbagai hal dalam meningkatkan kinerja pada setiap guru-gurunya untuk dapat menjalankan setiap tugas dengan baik, akan tetapi dengan kondisi pada saat ini yakni pandemi covid 19 membuat beberapa tugas para guru memperlihatkan semakin banyak dan tentunya berimbas pada kinerja guru yang semakin kurang maksimal. Sebagaimana hal ini terlihat dari beberapa fenomena-fenomena yang diperoleh dari hasil survey awal peneliti di SD Negeri Kecamatan Bangko yang dimulai pada bulan Oktober 2020 hingga November 2020 yang menunjukkan fenomenanya:

1. Adanya sebagian guru yang sering datang tidak tepat pada waktunya bahkan tidak datang tanpa alasan yang jelas.
2. Adanya sebagian guru yang sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja, meski pandemi covid 19 para guru tetap diberlakukan aturan masuk kerja pada hari-hari tertentu.
3. Tugas dan kegiatan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru kurang berjalan, sebagaimana yang diharapkan, terlebih bila tugas tersebut diluar jam dinas sekolah.
4. Banyak diantara guru-gurunya yang belum mempersiapkan perangkat pembelajaran yang seharusnya mereka miliki terutama perubahan-perubahan persiapan mengajar di tengah pandemi covid 19.
5. Program remedial dan pengayaan kurang berjalan sebagai mana

mestinya, sehingga pembelajaran menjadi kurang maksimal

Fenomena di atas memperlihatkan bahwa adanya permasalahan pada kinerja guru yang belum maksimal sesuai tugas dan tanggung jawabnya, maka dalam hal ini tentunya ada beberapa faktor yang mengindikasikan bahwa kinerja guru yang kurang maksimal dikarenakan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satu menurut penulis sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru yakni supervisi kepala sekolah dan pemberian reward.

Alasan tersebut telah ditegaskan dalam sebuah teori Sudarmanto (2014) yang menjelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja cukup banyak, dua di antaranya adalah reward atau penghargaan dan supervisi. Supervisi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, sebagaimana telah ditegaskan oleh Supardi (2016) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya yakni pengawasan atau supervisi. Maka ketika supervisi benar-benar dijalankan dengan baik tentunya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja guru,.

Sebagaimana tujuan utama dalam supervisi adalah membangkitkan potensi guru sebagai aktor utama dalam pendidikan. Guru didorong menjadi sosok yang kreatif, progresif, produktif pada kinerjanya, dan akuntabel. Namun, tidak mudah mengajak guru ke arah cita-cita ideal ini. Banyak masalah yang dialami oleh guru sehingga menjadikannya pasif dalam meningkatkan kinerjanya menjadi yang lebih baik. Masalah-masalah yang dialami oleh guru inilah yang membutuhkan sentuhan tangan dingin supervisor secara efektif dan profesional (Jamal, 2012)..

Selain dari supervisi kepala sekolah faktor reward (penghargaan) juga merupakan salah satu yang mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Hal tersebut telah ditegaskan sebelumnya sesuai teori yang disampaikan oleh Sudarmanto (2014) yang menyatakan penghargaan atau (reward) juga satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sistem penghargaan (reward) dapat menimbulkan kinerja organisasi meningkat sebagai konsekuensi dari semangat dan gairah kinerja pegawainya. Sedangkan bagi pegawai sistem penghargaan dimaksudkan untuk menumbuhkan motivasi dan semangat kerja serta kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya (Sudarmanto, 2014).

Teori-teori di atas memperlihatkan secara tegas bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yakni adanya supervisi kepala sekolah dan pemberian reward, sebagaimana dari hasil wawancara kepada kepala sekolah di SD Negeri di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir dan para guru memperlihatkan penyebab lemahnya kinerja guru dikarenakan pada masa pandemi covid 19 yang semakin lama membuat beberapa kegiatan yang semestinya dilakukan di sekolah jarang sekali dilakukan bahkan tidak dilakukan, seperti adanya pemberian supervisi yang jarang dilakukan kepada guru, hal ini karena sekolah jarang masuk, jaranganya terlaksana pelatihan-pelatihan kepada guru dalam hal meningkatkan profesionalisme guru serta tidak adanya pemberian reward kepada guru-guru yang berprestasi, sebab kurangnya peran guru dalam melakukan kegiatan belajar di sekolah sehingga prestasi-prestasi guru jarang terlihat, dan diabaikan dalam

beberapa bulan pemberian reward kepada guru.

Berdasarkan gejala-gejala di atas, peneliti tertarik melakukan suatu penelitian tentang supervisi kepala sekolah serta reward dengan kinerja guru dengan judul **“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Reward terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan dimulai dari persiapan hingga penyusunan laporan, yakni dari bulan Juni 2021 hingga bulan Agustus 2021.

Berkaitan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru PNS yang ada di SD Kecamatan Bangko

Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 160 orang. Untuk keperluan penentuan atau pengambilan sampel peneliti mempergunakan rumus Slovin. Menurut untuk menentukan sampel yang representatif dari jumlah populasi digunakan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 10\%$). Sehingga sampel dalam penelitian ini dibulatkan berjumlah 61 guru. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui jumlah sampel adalah 61 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak supaya setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai subjek dalam sampel sehingga dengan metode *proportionate random sampling* akan diperoleh sampel yang representatif dan mampu mewakili populasi. Sampel uji coba pada penelitian ini yakni peneliti berupaya mengambil sampel yang berbeda dari sampel penelitian 61 guru. Artinya sampel uji coba yang digunakan dengan orang yang berbeda dari 61 guru tersebut, sehingga sampel uji coba penelitian ini yakni 30 guru (berbeda) dari SD Negeri Kecamatan Bangko

Hasil Penelitian

1. Regresi Ganda

Untuk mengetahui kontribusi supervisi kepala sekolah (X_1), reward (X_2), terhadap kinerja guru (Y) maka digunakan analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 21 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Ganda
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	
1 (Constant)		.341
Supervisi Kepala Sekolah (X_1)		.680
Reward (X_2)		.570

Persamaan Regresi Ganda berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 0,341 + 0,680X_1 + 0,570 X_2$. Dimana harga $a = 0,341$ dan harga $b_1 = 0,680$, $b_2 = 0,570$. Persamaan regresi digunakan untuk melakukan ramalan bagaimana kontribusi variabel independent terhadap besarnya perubahan variabel dependent.

Harga α sebesar 0,341 adalah koefisien konstanta dari persamaan, yang berarti nilai Y pada saat nilai $b = \text{nol}$, dan pada saat ini garis regresi akan memotong garis Y , sehingga a juga biasa disebut intercept. Konstanta sebesar 0,341 menyatakan bahwa jika supervisi kepala sekolah (X_1) dan reward (X_2) meningkat maka Kinerja guru (Y) akan meningkat pula yang diramalkan dimulai pada nilai 0,341.

Hasil regresi X_1 menunjukkan peningkatan variabel independent supervisi

kepala sekolah (X_1) sebesar 0,680 maka supervisi kepala sekolah (X_1) akan mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependent Y (kinerja guru) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,680. Hasil regresi X_2 menunjukkan peningkatan variabel independent reward (X_2) sebesar 0,570 maka reward (X_2) akan mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependent Y (kinerja guru) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,570.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Supervisi Kepala Sekolah (X_1)	3.624	2,000	0,001	Berpengaruh Signifikan
Reward (X_2)	3.964	2,000	0,000	Berpengaruh Signifikan

a) Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja guru (Y)

Untuk membuktikan ada tidaknya kontribusi antara kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja guru (Y) dengan menggunakan hipotesis nul (H_0) yang melawan hipotesis alternatif (H_1)

$H_0 : \rho_{y1} = 0$ Tidak terdapat kontribusi yang positif antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru

$H_1 : \rho_{y1} \neq 0$ Terdapat kontribusi yang positif antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru

Sebagai dasar pengambilan keputusan adalah:

H_0 : Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dengan kata lain terdapat kontribusi yang signifikan antara dua variabel yang diteliti.

H_1 : Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dengan kata lain tidak terdapat kontribusi

yang signifikan antara dua variabel yang diteliti.

Uji pengaruh variabel bebas supervisi kepala sekolah (X1) terhadap variabel terikat Kinerja guru (Y) menunjukkan nilai t-hitung $3,624 > t\text{-tabel } 2,000$ $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan variabel bebas supervisi kepala sekolah (X1) terhadap variabel terikat Kinerja guru (Y).

b) Kontribusi Reward (X2) dengan Kinerja guru (Y)

Untuk membuktikan ada tidaknya kontribusi reward (X2) dengan Kinerja guru (Y) dengan menggunakan hipotesis nul (H_0) yang melawan hipotesis alternatif (H_1)

H_0	: $\rho_{y1} = 0$	Tidak terdapat kontribusi yang positif antara reward dengan kinerja guru
H_1	: $\rho_{y1} \neq 0$	Terdapat kontribusi yang positif antara reward dengan kinerja guru

Sebagai dasar pengambilan keputusan adalah:

H_0 : Apabila t-hitung $> t\text{-tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dengan kata lain terdapat kontribusi yang signifikan antara dua variabel yang diteliti.

H_1 : Apabila t-hitung $< t\text{-tabel}$ maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dengan kata lain tidak terdapat kontribusi yang signifikan antara dua variabel yang diteliti.

Uji pengaruh variabel bebas reward (X2) terhadap variabel terikat Kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa nilai t-hitung $3,964 > t\text{-tabel } 2,000$, $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan variabel bebas reward (X2) terhadap variabel terikat Kinerja guru (Y).

b. Uji Simultan

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak / bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel dependen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Uji Simultan Dengan F- Test ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3931.102	2	1965.551	32.683	.000 ^b
	Residual	3488.111	58	60.140		
	Total	7419.213	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel anova menunjukkan F hitung sebesar $= 32,683$ dengan $df_1 =$ derajat kebebasan pembilang 2 dan $df_2 =$ derajat kebebasan penyebut 58. Pada kolom signifikan terdapat 0,000 maka H_a diterima H_0 ditolak. Membandingkan dengan Ftabel dengan df_2 dan df 58 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 2,76 dan 1% yaitu 4,13. Maka Fhitung ($32,683$) $> Ftabel$ (2,76

dan 4,13) berarti H_a diterima H_0 ditolak, artinya terdapat kontribusi supervisi kepala sekolah (X1) dan reward (X2), secara bersamaan terhadap Kinerja guru (Y)

c. Kofisien Determinasi

Untuk membuktikan besarnya

kontribusi supervisi kepala sekolah (X1), reward (X2) terhadap Kinerja guru (Y) dengan melakukan perhitungan regresi

ganda untuk memperoleh nilai Koefisien Determinasi (r^2). Untuk lebih jelasnya dilihat dari tabel

Tabel 4. Hasil Pengujian Determinasi (R Square)

Model	R	R Square
1	.728 ^a	.530

Pada tabel diketahui nilai Koefisien Determinasi (r^2) = 0,530 atau 53% yang artinya besarnya kontribusi supervisi kepala sekolah (X1) dan reward (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 53% sedangkan sisanya 47% dikontribusi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja. Terdapat kontribusi yang positif antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Artinya makin baik supervise kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.
2. Terdapat kontribusi yang positif antara reward terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Artinya bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pemberian reward yang ada di sekolah.
3. Terdapat kontribusi supervisi kepala sekolah dan reward secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.. supervisi kepala sekolah dan reward secara nyata turut menentukan dan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi penelitian seperti

yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Bagi kepala sekolah disarankan untuk lebih menjalankan perannya sebagai motivator, leader, innovator guna peningkatan kinerja guru melalui supervise kepala sekolah yang efektif dan pemberian reward yang sesuai dengan harapan bersama.
2. Kepada guru disarankan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan mampu bekerjasama dengan kepala sekolah seperti memberikan masukan atau ide bagi dalam kemajuan sekolah baik berkaitan dengan proses pembelajaran maupun manajemen sekolah.
3. Bagi instansi terkait khususnya Dinas Pendidikan perlu membantu dan melakukan pengawasan baik dengan kepala sekolah dan guru dalam menciptakan pemberian reward pada guru-guru berprestasi. Hal ini penting untuk mengetahui apakah kendala-kendala kepala sekolah dalam menciptakan guru yang profesional dalam hal supervise kepala sekolah dan reward.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan yang lainnya mengingat kinerja guru juga dipengaruhi oleh variabel lain disamping supervise kepala sekolah dan reward.

REFERENSI

- Jamal Ma'mur Asmani, 2012, *Supervisi Pendidikan Sekolah*, Jogjakarta: Diva Press.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* : edisi revisi Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono , 2013, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung. Alfabeta.
- Supardi, 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Uzer, T., Lee, P. J., & Brown, N. R. (2012). On the prevalence of directly retrieved autobiographical memories. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 38(5), 1296.
- Usman, M. U. (2012). *Menjadi Guru Profesional [Become a Professional Teacher]*. Bandung: Remaja Rosdakarya.