



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 3553-3568

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Implementasi Supervisi Kelompok dan Kerjasama Tim dalam Peningkatan Motivasi dan Kinerja Guru

Nuning Nurna Dewi^{1✉}, Banun Rochmaningsih²

Universitas Maarif Hasyim Latif

Email: nuning@dosen.umaha.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan kajian tentang pengaruh supervisi kelompok dan kerjasama tim terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Ganding dan Kecamatan Rubaru Kabupaten Sumenep dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan sampel jenuh sebanyak 58 orang guru dari SMP Kecamatan Ganding Dan Kecamatan Rubaru. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan pengolahan data menggunakan software SMART-PLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap motivasi. Supervisi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan penting menunjukkan bahwa supervisi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi.

Kata Kunci: *Supervisi Kelompok, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Kinerja*

Abstract

The purpose of this study was to conduct a study on the effect of group supervision and teamwork on the performance of junior high school teachers in Ganding District and Rubaru District, Sumenep Regency with motivation as an intervening variable. This study used a quantitative explanatory approach with a saturated sample of 58 teachers from junior high schools in Ganding District and Rubaru District. The data analysis used was multiple linear regression analysis and data processing using SMART-PLS software version 4.0. The results showed that supervision and teamwork had an effect on motivation. Supervision and teamwork had an effect on teacher performance. Motivation had an effect on teacher performance. Important findings showed that supervision and teamwork had an effect on teacher performance through motivation.

Keywords: *Group Supervision, Teamwork, Work Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapaiannya tujuan pendidikan nasional di atas adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 16 Tahun 2009 pasal 5 ayat 1 menjelaskan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Sampai saat ini, kinerja guru masih belum mencapai taraf yang memuaskan walaupun berbagai program telah pemerintah lakukan. Hal ini dapat dilihat dari data Bappenas Rismawan (2015) menyebutkan bahwa "hasil survei yang dilakukan oleh UNESCO untuk kualitas kinerja guru di Indonesia berada pada level 14 dari 14 negara berkembang". Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang dicita-citakan, dengan kata lain belum optimal dalam melaksanakan kinerjanya. Senada dengan hal tersebut, berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2018, pencapaian rata-rata nasional baru 53,02% atau di bawah standar kompetensi minimal yang ditetapkan, yaitu 55,0% (Musfah, 2020). Adapun kinerja guru bersertifikat masih tergolong rendah hal ini ditandai dengan banyaknya guru yang tidak melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, tidak disiplin, kurangnya loyalitas kepada pemimpin sekolah dan menganggap mengajar bukan merupakan tugas utama (Tambingon, 2018). Kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah, baik dari segi kompetensi, pengetahuan, maupun keahlian pedagogik. Berdasarkan survei dari Program for International Student Assessment (PISA) tahun 2018 merilis kualitas pendidikan Indonesia masih berada di peringkat 10 terendah, baik dalam bidang literasi, sains, dan matematika. Hal ini disebabkan oleh disparitas dan rendahnya kualitas guru. Rendahnya kualitas guru akan berdampak pada berbagai hal, termasuk prestasi dan proses belajar bagi siswa. Guru memegang peranan penting dalam mengatur lingkungan belajar yang membuat siswa aktif dalam kegiatan pembelajaran (Kanya et al., 2021).

Kinerja guru sangat penting peranannya dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Faktor-faktor tersebut antara lain : kemampuan, keterampilan, motivasi, supervisi dan pengawasan, motivasi, kompetensi, kompensasi, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan lain-lain. Dalam penelitian ini kajian faktor kinerja guru difokuskan pada supervisi, kerjasama tim dan motivasi.

Menurut Glatthorn (1990), Supervisi secara umum dapat diartikan "*The comprehensive set of services provided and processes used to help teachers facilitate their own professional development so that the goals of the school district or the school might be better attained*". Menurut Masaong (2013: 3) supervisi adalah layanan yang bersifat membimbing, memfasilitasi, memotivasi serta menilai guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan profesinya secara efektif. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi pendidikan adalah layanan dalam bentuk bimbingan, motivasi dan bantuan supervisor untuk pengembangan profesional seorang guru. Supervisi terhadap guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai atasan langsungnya atau pengawas. Terkait dengan pengaruh supervisi terhadap kinerja guru ada beberapa penelitian yang sudah mengkaji. Frans Sudirjo (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sejalan dengan hasil penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh Tutik Yulianti (2015), Rabiatul Adawiyah dkk. (2019), Khaerussalah (2017), Silvia Margaret (2015), Aginta Karina BR Ginting (2019), dan Bambang Budi Wiyono, dkk. (2021) menemukan hasil bahwa supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, terdapat juga penelitian yang menemukan bahwa supervisi pengawas akademik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hadi Fatkhurokhim (2016) menemukan bahwa supervisi pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Fuad Hartadi (2013) menyatakan bahwa pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ernawati dan Marjono (2007) juga menemukan bahwa supervisi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru. Muhyi, Dantes, dan Lasmawan (2013) menyatakan supervisi pembelajaran pengawas tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja seorang guru dalam pencapaian tujuan lembaga adalah kerjasama tim. Dalam organisasi berbasis tim, pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar belakang budaya berbeda dan kompetensinya bervariasi, sehingga keberhasilan tim sangat ditentukan oleh kemampuannya bekerja sama (Wibowo, 2013). Hal ini selaras dengan Dharma, S (2013) yang menyatakan bahwa kerja sama tim sangat menentukan keberhasilan kinerja, para individu menyadari bahwa mencapai target dengan mengorbankan orang lain tidaklah dianggap sebagai suatu kinerja yang kompeten. Sejalan dengan penelitian tersebut di atas, penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Eli Meliantari, dkk. (2022), Rabiatul Adawiyah, dkk (2019), Sahat T. Simorangkir (2021), Aginta Karina BR Ginting (2019), Asrin Randelangi, dkk. (2022), menemukan hasil bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Terkait dengan pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja masih

terdapat perbedaan hasil. Perbedaan pandangan mengenai kerjasama tim antara lain Hastuti, S & Wijayanti, L (2009) dan Hestyn Amalia, Noermijati, Arief Alamsyah (2010) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja manajerial.

Keberhasilan tugas seseorang seringkali lebih ditentukan oleh minat dan dedikasinya, kecakapan dan kecintaan terhadap profesinya, motivasi/ kesediaan untuk mengembangkan kemampuan dirinya. Motivasi seorang guru untuk bekerja dengan baik muncul terkadang disebabkan karena adanya faktor eksternal seperti diperolehnya imbalan/jaminan yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik sehingga guru memiliki ruang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan lembaga yang diinginkan, jaminan keselamatan dan keamanan dalam bekerja, adanya atasan yang selalu memberikan arahan dan pengawasan/supervisi yang membangun dan berkelanjutan dan lain-lain. Dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas yang sifatnya membangun dan membantu guru dalam menemukan solusi jika guru menemukan permasalahan dalam memberikan layanan kepada siswa terutama dalam pembelajaran tentunya guru akan termotivasi untuk lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga jika lingkungan kerja yang kondusif dan rekan kerja yang mendukung terciptanya hubungan kerja dan kerjasama yang baik akan juga meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik.

Terkait hubungan antara motivasi dan kinerja ada beberapa penelitian yang dilakukan sebagaimana dipaparkan berikut. Penelitian Dinata dkk (2021) menemukan bahwa terdapat ikatan yang baik antara kinerja guru dengan motivasi kerja guru. Nagul dkk (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Nurfadilah & Farihah (2021), motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Bukti empiris lain pengaruh motivasi terhadap kinerja guru telah diteliti oleh Chaudhary, N. dan B.Sharma (2012), Guven, G.O. (2013) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut di atas, penelitian yang dilakukan oleh Tutik Yuliani (2015), Nurfadilah, I., & Farihah (2021), menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang hasilnya sangat berbeda, dilakukan oleh Yusof dkk (2013) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, peneliti berkeinginan melakukan penelitian Implementasi Supervisi Kelompok dan Kerjasama Tim dalam Peningkatan Motivasi dan Kinerja Guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan supervisi dan kerjasama tim dalam peningkatan kinerja guru melalui motivasi.

METODE PENELITIAN

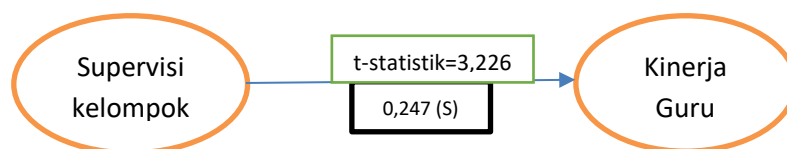
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 1989), serta dengan survey sample, yaitu sample diambil dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan pada umumnya merupakan unit analisis individu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP kecamatan Ganding dan kecamatan Rubaru kabupaten Sumenep yang merupakan sekolah binaan peneliti, yang seluruhnya berjumlah 58 orang guru. Sedangkan pengambilan sampel dari populasi tersebut dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampel jenuh*, artinya seluruh guru SMP kecamatan Ganding dan kecamatan Rubaru kabupaten Sumenep yang merupakan sekolah binaan peneliti dijadikan responden dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data dalam melakukan penelitian ini antara lain melalui: kuesioner, wawancara dan studi literatur. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan memanfaatkan aplikasi *Partial Least Square* (PLS). PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval, rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstraknya. Selain itu dalam PLS dapat dilakukan uji *bootstrapping* terhadap struktur model yang bersifat *outer model* dan *inner model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Supervisi kelompok terhadap kinerja guru

Dari hasil uji jalur supervisi kelompok dengan indikator perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut hasil supervisi terhadap kinerja guru dengan indikator perencanaan, pelaksanaan, evaluasi/penilaian dan pengembangan profesi, disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Model Pengaruh Supervisi kelompok Terhadap Kinerja Guru

Dari gambar 1 terlihat bahwa supervisi kelompok memiliki nilai *original sampel estimate* sebesar 0,247 dan nilai *T-statistic* sebesar 3,226 lebih dari 1,96 (t-tabel dengan signifikansi $\alpha = 5\%$), serta p value sebesar 0,002 yang kurang dari 0,005. Artinya pengaruh

supervisi kelompok terhadap kinerja guru positif dan signifikan, dengan besar pengaruh 24,7%.

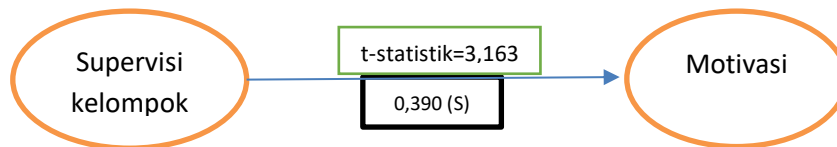
Ada beberapa faktor yang menyebabkan adanya pengaruh positif supervisi kelompok terhadap kinerja guru SMP kecamatan Ganding Dan Rubaru. *Pertama*, meskipun pada saat awal supervisor menyampaikan program perencanaan supervisi guru-guru ada perasaan was-was dan ada rasa kuatir karena dengan supervisi akan ada penilaian kinerja, tetapi setelah supervisor memberikan penjelasan secara detail teknik pelaksanaan supervisinya dengan cara kelompok sehingga guru-guru secara berkelompok dan bersama supervisor melakukan refleksi terkait pelaksanaan pembelajaran yang sudah dilakukan oleh guru, para guru merasa lega dan tidak merasa terbebani tetapi justru punya harapan akan mendapatkan solusi masalah pembelajaran yang dialaminya. Kedua, pada saat pelaksanaan supervisi kelompok, supervisor memposisikan diri sebagai mitra guru, supervisor lebih pada memberikan pendampingan kepada guru-guru dalam mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya dalam pembelajaran serta memberikan penguatan kepada guru dalam menemukan sendiri solusi terhadap permasalahan yang dihadapinya. Hal ini menyebabkan adanya kesadaran dari guru bahwa sebenarnya guru tersebut mampu menemukan solusi dari masalah yang dihadapinya hanya butuh teman ngobrol atau teman berbagi untuk mengingat kembali pengetahuan dan keterampilan yang dahulu dimiliki yang bisa digunakan sebagai solusi permasalahan pembelajaran. Ketiga, setelah pelaksanaan supervisi kelompok dilakukan, supervisor mengajak guru-guru melakukan refleksi bersama-sama terkait dengan supervisi yang sudah dilakukan. Supervisor mengajak guru mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan supervisi yang sudah dilakukan yang akan dijadikan referensi pada pelaksanaan supervisi berikutnya. Hal ini menyebabkan guru merasa sangat dihargai keberadaannya dalam kegiatan supervisi, tidak hanya sekedar menjadi obyek tetapi menjadi subyek kegiatan. Dari rangkaian kegiatan supervisi kelompok mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut hasil supervisi yang dilakukan oleh supervisor dan guru-guru kecamatan Ganding dan Rubaru menimbulkan kesadaran pada guru-guru bahwa supervisi sangatlah penting sebagai upaya peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran karena dalam kegiatan supervisi dapat menjadi media dalam mengidentifikasi permasalahan pembelajaran yang dihadapi oleh guru serta bisa bersama-sama berdiskusi dengan teman guru lain serta supervisor dalam menemukan dan menentukan solusi yang tepat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Frans Sudirjo (2013), Dalawi, dkk (2013), Marjianto (2015), Wyn, dkk. (2014), Rauh, dkk. (2013), yang mengatakan bahwa supervisi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi Fatkhurokhim (2016), Fuad Hartadi (2013, Ernawati dan Marjono (2007), Muhyi, Dantes, dan Lasmawan (2013), yang menemukan bahwa supervisi yang dilakukan oleh pengawas atau kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran

Pengaruh Supervisi kelompok terhadap motivasi kerja

Dari hasil uji jalur supervisi kelompok terhadap *Motivasi* disajikan dalam gambar berikut:



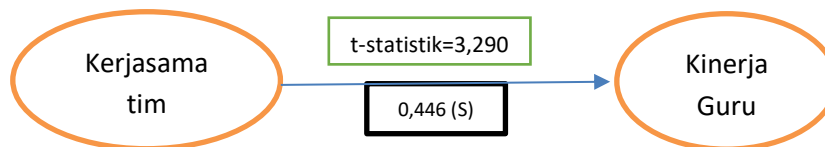
Gambar 2. Model Pengaruh Supervisi kelompok Terhadap Motivasi

Dari gambar 2 terlihat bahwa supervisi kelompok berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi guru karena nilai *T-statistic* sebesar 3,163 lebih dari 1,96 (*t*-tabel dengan signifikansi $\alpha = 5\%$), dan nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,390 serta *p* value sebesar 0,002 yang kurang dari 0,005. Artinya tinggi rendahnya supervisi kelompok mempengaruhi motivasi guru, dengan besar pengaruh 39%. Semakin sering sering supervise dilakukan apalagi dalam supervise keterlibatan guru sangat diperhatikan maka akan meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa dari 58 guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru memberikan persepsi tentang pelaksanaan supervise dan tindak lanjut hasil supervise, sebagian besar mengatakan baik, hal ini karena dalam kegiatan pelaksanaan dan tindak lanjut hasil supervise guru diberdayakan sedangkan supervisor bertindak sebagai mitra guru dalam mengidentifikasi permasalahan pembelajaran yang dihadapi serta guru diarahkan untuk dapat menemukan solusinya sendiri. Dalam kedua kegiatan tersebut guru merasa selalu mendapatkan arahan dari supervisor, mendapatkan ruang yang leluasa dalam berdiskusi, berkolaborasi dengan guru yang lain, sedangkan supervisor lebih banyak menjadi fasilitator. Dengan demikian guru akan memiliki kesadaran penuh dengan kemampuan yang dia miliki dan mampu mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi serta mampu menemukan solusi secara mandiri atau secara berkolaborasi dengan teman guru lainnya. Dengan kesadaran ini akan menimbulkan motivasi yang kuat pada diri guru tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja guru

Dari hasil uji jalur kerjasama tim terhadap kinerja dapat disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 3. Model Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Kinerja Guru

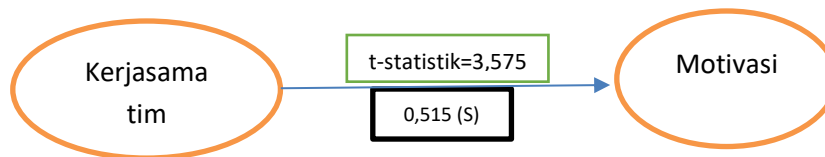
Dari gambar 3 terlihat bahwa kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru karena nilai *T-statistic* sebesar 3,290 lebih dari 1,96 (*t*-tabel dengan signifikansi $\alpha = 5\%$), nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,446 serta *p value* sebesar 0,002 yang kurang dari 0,005. Artinya baik buruknya kerjasama tim guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya, dengan besar pengaruh 44,6%. Semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru akan berdampak positif pada tugas dalam pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa dari 58 guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru, sebagian besar guru memiliki kemampuan yang baik dalam hal melakukan kerjasama, koordinasi, komunikasi dan menemukan pemecahan masalah serta mampu membuat kenyamanan dalam suatu komunitas atau timwork. Kemampuan guru tersebut akan sangat membantu dia dalam melaksanakan tugas-tugasnya terutama dalam hal pelaksanaan pembelajaran, karena guru tersebut dapat berkolaborasi dalam melakukan identifikasi permasalahan-permasalahan yang dihadapinya serta akan lebih mudah dalam mencari dan menemukan alternative pemecahannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dharma, S (2013), Primsari Yuswardhani Suryaningtyas (2002), Eddy Poernomo (2006) , yang menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hastuti, S & Wijayanti, L (2009) dan Hestyn Amalia, Noermijati, Arief Alamsyah (2010), dalam penelitiannya menemukan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh kerjasama tim terhadap motivasi kerja

Dari hasil uji jalur kerjasama tim terhadap Motivasi dapat disajikan dalam gambar berikut:



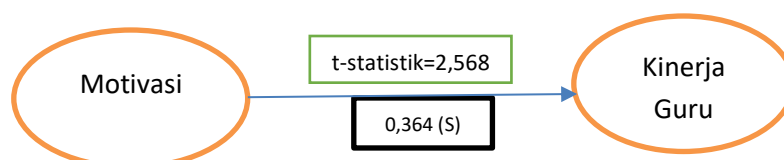
Gambar 4. Model Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Motivasi

Dari gambar 4 terlihat bahwa kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap *Motivasi* guru karena nilai *T-statistic* sebesar 3,575 lebih dari 1,96 (*t*-tabel dengan signifikansi $\alpha = 5\%$), nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,515 serta *p* value sebesar 0,001 yang kurang dari 0,005. Besar pengaruh kerjasama tim terhadap motivasi adalah 51,5%. Artinya baik buruknya kompetensi yang dimiliki oleh guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru mempengaruhi Motivasi guru tersebut dalam bekerja di tempat dia bekerja.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa dari 58 guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru, sebagian besar guru memiliki kemampuan yang baik dalam hal melakukan kerjasama, koordinasi, komunikasi dan menemukan pemecahan masalah serta mampu membuat kenyamanan dalam suatu komunitas atau timwork. Seorang guru yang memiliki kemampuan baik dalam bekerjasama, berkoordinasi dan berkomunikasi dengan orang lain tentu akan merasa nyaman berada dalam suatu komunitas atau suatu timwork. Kenyamanan dalam suatu tim akan menimbulkan gesekan-gesekan positif antar anggotanya termasuk adanya gesekan positif dalam hal pekerjaan atau tugas dari masing-masing anggotanya. Hal ini akan menimbulkan energy positif atau dengan kata lain akan menimbulkan motivasi bagi anggotanya untuk melakukan hal-hal yang positif termasuk dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Dari hasil uji jalur motivasi terhadap kinerja dapat disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 5. Model Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Dari gambar 5 terlihat bahwa motivasi memiliki nilai *original sample estimate* sebesar 0,364 dan nilai *T-statistic* sebesar 2,568 lebih dari 1,96 (*t*-tabel dengan signifikansi $\alpha = 5\%$) serta *p* value sebesar 0,013 yang kurang dari 0,05 . Artinya pengaruh motivasi guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru terhadap kinerja guru positif dan signifikan dengan besar pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 36,4%. Jadi tinggi rendahnya motivasi seorang

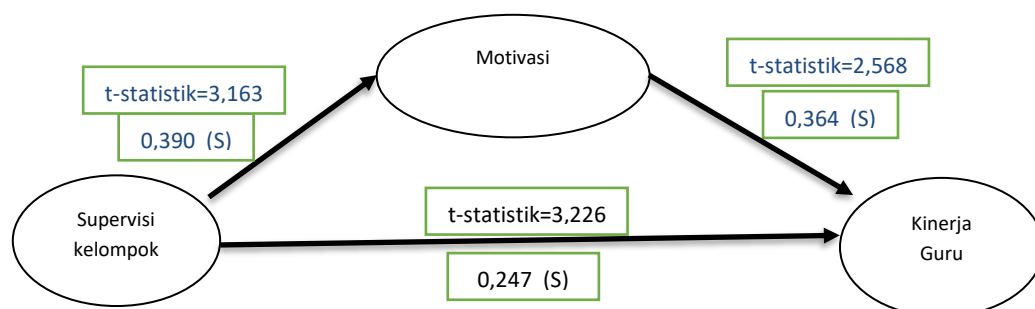
guru memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Dari tabel hasil pengolahan data terlihat bahwa dari 58 guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru mengatakan bahwa mereka merasa termotivasi untuk bekerja karena mereka merasa cocok dengan pekerjaan mereka sebagai guru sesuai dengan keinginan mereka. Selain itu mereka merasa rekan kerja di tempat mereka kerja selalu mendukung keterlaksanaan tugas mereka, dan mereka juga merasa selalu mendapat arahan, bimbingan dan support dari pimpinan mereka sehingga mereka selalu termotivasi untuk selalu bekerja lebih baik lagi. Meskipun mereka mendapatkan gaji/upah yang belum sesuai dengan yang mereka inginkan serta mereka belum mendapatkan promosi yang layak sebagai hasil prestasi mereka, tetapi mereka dengan perlakuan dari pimpinan yang begitu menghargai mereka serta rekan kerja yang selalu mendukung keterlaksanaan pekerjaan, mereka selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi lembaga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinata et al., (2021), Nagul et al. (2013), Nurfadilah & Farihah (2021), Chaudhary, N. dan B.Sharma (2012), Guven, G.O. (2013), yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yusof et al. (2013) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh pengaruh tidak langsung supervisi kelompok terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja

Untuk melihat pengaruh supervisi kelompok terhadap kinerja guru melalui *Motivasi* dari hasil analisis koefisien jalur dapat disajikan dalam gambar berikut:



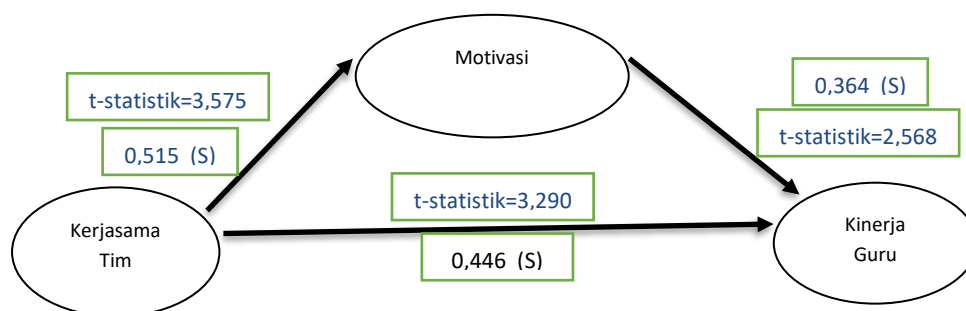
Gambar 6. Pengaruh Supervisi kelompok Terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi

Berdasarkan gambar 6, terlihat bahwa supervisi kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, ditunjukkan oleh nilai T-statistik 3,163 yang lebih besar dari

1,96 dan nilai *original sample estimate* sebesar 0,390 serta p value 0,002 yang kurang dari 0,005, dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ditunjukkan nilai T-statistik 2,568 lebih besar dari 1,96 serta p value sebesar 0,013 kurang dari 0,005. Sedangkan supervisi kelompok berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja ditunjukkan nilai T-statistik 3,226 yang lebih besar dari 1,96 serta p value 0,002 kurang dari 0,005. Berdasarkan tabel 5.18 pada halaman 201 terlihat bahwa koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) supervisi kelompok terhadap kinerja melalui Motivasi sebesar 0,142 dan ini lebih kecil dari koefisien pengaruh langsung (*direct effect*) sebesar 0,247, tetapi masih signifikan karena p value pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,026 kurang dari 0,05 serta T-statistiknya 2,281 lebih besar dari 1,96. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi merupakan *partial mediation* pengaruh supervisi kelompok terhadap kinerja guru. Artinya guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru merasakan pentingnya supervise kelompok yang dilakukan oleh supervisor akan merasa termotivasi untuk lebih baik dalam bekerja

Pengaruh pengaruh tidak langsung supervisi kelompok terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja

Untuk melihat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja guru melalui *Motivasi*, dari hasil analisis koefisien jalur dapat disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 7. Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi

Berdasarkan gambar 7, terlihat bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, ditunjukkan oleh nilai T-statistik 3,575 yang lebih besar dari 1,96 dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai T-statistik 2,568 lebih besar dari 1,96. Sedangkan kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai T-statistik 3,290 yang lebih besar dari 1,96 dengan *original sample estimate* sebesar 0,446. Dari gambar 6.10 terlihat bahwa kerjasama tim dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru dan juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui *Motivasi*. Hal ini

juga ditunjukkan koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) kerjasama tim terhadap kinerja guru melalui Motivasi sebesar 0,187 yang lebih kecil dari koefisien pengaruh langsungnya (*direct effect*) yang sebesar 0,446 (tabel 5.18 pada halaman 201). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi merupakan *partial mediation* bagi pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik kerjasama tim yang dilakukan oleh seorang guru di lembaganya maka dia akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan software SMART-PLS serta pembahasan terhadap hasil analisis, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Supervisi kelompok dengan indikator perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut hasil supervisi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru.
2. Kerjasama tim dengan indikator kemampuan guru dalam melakukan kerjasama, komunikasi, koordinasi, kenyamanan dan pemecahan masalah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru.
3. Supervisi kelompok dengan indikator perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut hasil supervisi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru.
4. Kerjasama tim dengan indikator kemampuan guru dalam melakukan kerjasama, komunikasi, koordinasi, kenyamanan dan pemecahan masalah berpengaruh secara langsung terhadap motivasi guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru.
5. Motivasi dengan indikator persepsi terhadap gaji, promosi, atasan, rekan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP kecamatan Ganding dan Rubaru.
6. Supervisi kelompok berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja guru SMP di kecamatan Ganding dan Rubaru Kabupaten Sumenep melalui motivasi kerja.
7. Kerjasama tim tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMP di kecamatan Ganding dan Rubaru Kabupaten Sumenep melalui motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Dkk.2014, "Pengaruh Kerja Sama Team Dan Kekreativitas Terhadap Kinerja Karyawan", E-Journal Research Management, Hal 117.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafala.
- Adi Amar Setiawan, "Dampak Kerja Sama Team Dan Budaya Organisasional Pada Loyalty Organisasi", Psikborneo, Vol. 6, No. 3, 2018, Hal 540
- Arie Dkk., "Pengaruh Lingkup Kerja, Communication, Dan Kepemimpinan Pada Kinerja Pegawai", Journal Of Management, Vol. 2, No.2, Maret 2016
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Chaudhary, N. dan B. Sharma. 2012. Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization. International Journal of Business Trends and Technology 2(4): 29-35.
- Layla A. Dan Romat S., "Pengaruh Kerja Sama Team Pada Produktifitas Kerja Pt.Pln". E- Proceeding Of Management, Vol.6, No.1 April 2019, Hal 1164.
- Danim, S. 2011. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Depdiknas, 2003, Undang-undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lembaran Negara Jakarta: Mendiknas
- Depdiknas, 2005, Undang-undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara. Jakarta: Mendiknas
- Diffa Usrotin, Wiyanto, Sunyoto Ekonugroho, "Penerapan Pembelajaran Melalui kegiatan Laboratorium Inkuiri Terbimbang Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah, Berkomunikasi, Dan Bekerjasama", Unnes Physics Education Journal, Vol.2, No.3, 2013, Hal 69
- Edduar, "Pengaruh Lingkup Fisik-Nonfisik Pada Kepuasan Kerja Karywan Pada Asurance Palembang", Journal Ekonomika, Vol. 9, No.3, Hal 7.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajaran secara Manusiawi*. Jakarta : Bina Aksara.
- Farid Alisyahbana, Iriani Ismail, Rm. Moch Wispandono. 2015. " Pengaruh Kreativitas Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pendamping Uppkh (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang". Jurnal Neo-Bis. 9(02). Hal. 53
- Gibson, J.W. 2006. "Discipline: Still A Four Letter Word." Journal of Business & Economics Research 4(1)

- Gibson, J. 2006. "Discipline: Still A Four Letter Word." *Journal of Business & Economics Research*, Volume 4 Number 1, January.
- Gibson, J. 2008, *Organization: Behavior, Structure, Processes*, Twelfth Edition, McGrawHill
- Gie, T.L. 1995. *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara: Suatu Bunga Rampai Bacaan*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Guven, G. O. 2013. Challenges in Achieving High Motivation and Performance in Educational Management: Case Study of a North Cyprus Public High School. *International Journal of Humanities and Social Science* 3(6): 20-26.
- Hasibuan. M.S.P. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kwapong, L.S.A, Opoku, E., dan Donyina, F., 2015. "The Effect of Motivation on The Performance of Teaching Staff in Ghanaian Polytechnics". *Global Journal of Human Resource Management* Vol.3, No.6, pp.30-43, November 2015
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. 2021. Factors Affecting Teacher Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468. <https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21693>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2009. *Organization Commitment. Public Performance & Managerial Review*.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhlisin dan Kresnawati. 2010. "Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Keaktifan Lansia (Lanjut Usia) Dalam Mengikuti Kegiatan Di Posbindu Lansia Desa Gonilan Kecamatan Kartasura." Kartasura. Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mulyana. 2008. "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan." Thesis, USU, Universitas Sumatera Utara.
- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Musfah, J. 2020. Meningkatkan Kompetensi Guru. blajakarta.kemenag.go.id. <https://blajakarta.kemenag.go.id/berita/meningkatkan-kompetensi-guru>
- Nagul, W., Yusuf, A. M., & Syahniar, S. 2013. Persepsi Tentang Tugas dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru BK SMPN se-Kota Kupang. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 1(3), 1–8. <https://doi.org/10.29210/110700>
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIE MAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1),

- Dinata, K. I., Tinggi, S., & Dharma, I. 2021. Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA PGRI 2 Palembang. 1(2), 90–97.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusman. 2009. Manajemen Kurikulum. Rajawali Pers: Jakarta
- Schacter, J. 2014. Teacher Performance-Based Accountability: Why What and How, http://www.mff.org/pubs/performance_assessment.pdf. diakses tanggal 12 Februari 2014
- Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI.
- Sulistiyorini, 2001. Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru. Jurnal IlmumPendidikan, 28(1).
- Surya, M. 2004. Bina Keluarga. CV. Aneka Ilmu: Semarang.
- Sinurat, M. R. 2000. Analisis Kelembagaan dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir di Wilayah Pesisir Timur Rawa Sragi Kabupaten Lampung Selatan. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang. Semarang
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Tambingon, H. N. 2018. The Influence of Principal Leadership Style and Teacher Work Motivation on the Performance of Certified Teachers at SMA Negeri Kotamobagu, North Sulawesi, Indonesia. Journal of Education and Learning (EduLearn), 12(3), 357–365. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i3.8248>
- Trisnarningsih, S. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi. *Jurnal Akuntansi & Auditing* 8 (1). November:1-94.
- Trisnarningsih, S. Dan Suparwati (2012). The Factors That Influence To Lecturers Performance With Motivation As An Interening Variable. *The Fourth UB International Consortium on Accounting*.
- Usman, M.U. 2006. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Widarwati dan Susanto. 2008, Makalah Pendidikan Dan Pelatihan Guru IPS SMA, tanggal 14 – 27 Mei 2008. PPPPTK PKn dan IPS Malang.
- Yusof, A. R. M., N. K. Y. Yunus dan A.M. Ghouri. 2013. Power Motivation, Burnout of Teacher and its Relationship with Student Satisfaction: An Empirical Study at Public Sector University. International Journal of Independent Research and Studies 2(1): 36-44.
- Moleong, L. J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Penerbit Remaja

Rosdakarya.

Muhadjir, n. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi IV*, Yogyakarta: Rake Sarasin.

Mulyana, Deddy. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari, H. 2000. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta: Percetakan Saptodadi.

Patilima, Hamid. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.

Riyanto, Yatim. 1996. *Metodologi Penelitian Pendidikan Suatu Tinjauan Dasar*. Surabaya: Rineka Cipta.

_____ 2003. *Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Sic.