

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI
INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
SEKOLAH BODHISATTVA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Meta Eka Setyana, Irawan Suntoro, Sumadi

FKIP Unila: Jl. Soemantri Brojonegoro No.1 Gedung Meneng, Bandar Lampung

E-mail: etta.tya@gmail.com

HP: 087899331479

Abstract: Effect of Principal Academic Supervision, Interpersonal Communication, Motivation of Teacher toward Teacher Performance in Bodhisattva School Bandar Lampung. The purpose of the research is to know and analyzing: 1) the influence of principal academic supervision through the teacher performing, 2) the influence of interpersonal communication through the teacher performing, 3) the influence of the job motivation through the teachers performing, 4) the influence of principal academic supervision, the interpersonal communication, and the job motivation through the teachers performing in Bodhisattva school Bandar Lampung. The quantitative research used the ex post facto. The population of the research is 50 people which include of primary school, junior high school, and senior high school. The sample of the research is definite by using the Taro Yamane formula, which are 33 respondents. The data is obtained by using the questioners and being analyzed by using the simple regression analyzes technique and double regression. The result of the research shows that: (1) there is positive and significant influence the principal academic supervision through the teacher performing, (2) there positive and significant influence the interpersonal communication through the teachers performing, (3) there are positive and significant influence the job motivation through the teachers performing, (4) there is positive and significant influence the principal academic supervision, interpersonal communication, and job motivation through the teachers performing.

Key words: academic supervision, interpersonal communication performing, teacher motivation

Abstrak: Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, 2) pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru, 3) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, 4) pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung. Penelitian kuantitatif ini menggunakan

jenis penelitian *ex post facto*. Populasi dari penelitian ini adalah 50 orang yang meliputi jenjang SD, SMP, SMA. Sampel pada penelitian ini ditentungan dengan menggunakan rumus Taro Yamane, yaitu sebanyak 33 responden. Data didapatkan dengan menggunakan kuisisioner dan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: kinerja, komunikasi interpersonal, motivasi guru, supervisi akademik

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat seiring dengan perkembangan zaman, sehingga menuntut seorang individu untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam menunjang kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan kemajuan suatu bangsa dipengaruhi oleh mutu sumber daya manusia yang terdapat pada bangsa tersebut. Mutu sumber daya manusia tergantung pada tingkat pendidikan masing-masing individu pembentuk suatu bangsa dan untuk mengelola pendidikan yang bermutu diperlukan manajemen pengelolaan dalam pendidikan. Keberhasilan manajemen pendidikan tidak terlepas dari peran serta manajer atau pengelola pendidikan dan perangkat pendukung manajerial lainnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam melaksanakan tugas harus memiliki seperangkat kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh. Dengan kompetensi yang dimiliki diharapkan kepala sekolah dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Dalam melaksanakan pembelajaran seorang pendidik harus memiliki Komunikasi interpersonal yang baik, nilai atau sikap yang baik, kompetensi, kedisiplinan dalam mengajar, serta motivasi yang baik sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan dan interaksi penulis terhadap guru sekolah Bodhisattva diperoleh informasi bahwa: (1) adanya keluhan dari guru berkaitan dengan proses manajemen yang dijalankan oleh kepala sekolah, (2) kepala sekolah belum sepenuhnya menguasai kompetensi manajerial dalam mengelola sekolah. Sehingga menimbulkan berbagai hal yang menghambat pelaksanaan proses pembelajaran, (3) kurangnya Komunikasi antara kepala sekolah terhadap guru, guru dengan guru bahkan terhadap warga sekolah lainnya yang mengakibatkan kurangnya keharmonisan dalam lingkungan sekolah yang berpengaruh pada kinerja, (5) kurangnya motivasi guru yang dikarenakan kurangnya kepedulian kepala sekolah terhadap penilaian guru, kondisi sekolah yang dianggap kurang kondusif dan kurangnya kesejahteraan yang diberikan oleh yayasan. Sehingga beberapa hal tersebut mempengaruhi kinerja guru dalam pembelajaran.

Penurunan kinerja guru mungkin saja terjadi karena program supervisi yang dilakukan kepala sekolah kurang maksimal, Komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan sesama guru, guru dengan tenaga kependidikan, guru dengan orang tua murid dan masyarakat, guru dengan siswa kurang baik.

Guru yang memiliki kinerja baik adalah guru yang dapat melakukan tugas

mengajarnya dengan baik. Dalam mengajar diperlukan kompetensi yang diperlukan untuk kemajuan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Seorang guru hendaknya selalu memperbaiki pembelajarannya dan mencari yang terbaik bagi kemajuan peserta didik dan memberikan layanan yang baik pada peserta didik.

Menurut Rohman (2013:154) menjelaskan bahwa sebagai tenaga profesional seorang guru tidak hanya sebagai tenaga pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru yang memiliki kinerja baik adalah guru yang dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik. Dalam mengajar diperlukan kompetensi yang diperlukan untuk kemajuan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Seorang guru hendaknya selalu memperbaiki pembelajarannya dan mencari yang terbaik bagi kemajuan peserta didik dan memberikan layanan yang baik pada peserta didik.

Pendidik adalah pelaksana dalam Pelaksanaan pembelajaran sehingga seorang pendidik harus meningkatkan totalitas dan kinerja sehingga menjadi seorang pendidik yang memiliki kinerja yang baik dan mampu mewujudkan tujuan pelaksanaan pembelajaran. Apabila pelaksanaan pembelajaran terlaksana dengan baik sesuai dengan yang telah direncanakan, maka hasil pelaksanaan kegiatan pembelajaran dapat mencapai tujuan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh satuan pendidikan.

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Jasmani dan Mustofa (2013: 156) kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013:16) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu tingkat prestasi yang dicapai oleh seseorang terutama seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah, sehingga kegiatan pembelajaran berlangsung dengan baik, sesuai dengan rencana pembelajaran dan mencapai hasil yang baik sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, (4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kompetensi pedagogic adalah kemampuan seorang tenaga pengajar dalam mengelola kegiatan belajar mengajar yang berkaitan langsung dengan peserta didik. Menurut Ambarita (2013:82) kompetensi pedagogik adalah kompetensi keilmuan dan vokasional di bidang pendidikan.

Kinerja guru selain dipengaruhi oleh faktor eksternal juga dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu motivasi yang merupakan pendorong bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan dan keterampilan seseorang. Motivasi merupakan dorongan individu untuk menjadi yang terbaik dalam menjalankan suatu tugas dalam melaksanakan tanggung jawab. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan

maksimal dan menaati peraturan organisasi serta berusaha menunjukkan yang terbaik bagi organisasi tersebut.

Motivasi muncul dari dalam diri seseorang untuk terus mengembangkan potensi diri untuk menjadi seorang individu yang memiliki kinerja yang baik. Motivasi dalam diri akan timbul apabila adanya perhatian dan kepercayaan yang diberikan oleh seorang supervisor serta adanya Komunikasi interpersonal yang baik antara supervisor dan pendidik yang disupervisi. Adanya motivasi dalam diri seorang guru akan muncul juga dipengaruhi oleh Komunikasi interpersonal yang baik antara guru dengan guru, guru dengan tenaga kependidikan, guru dengan siswa, hal tersebut akan meningkatkan motivasi guru untuk datang kesekolah tepat waktu dan meningkatkan pembelajaran.

Menurut Rohman (2013: 153) Kompetensi sosial adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik di sekolah untuk berkomunikasi interpersonal dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Menurut Rohman (2013:152) kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik di sekolah yang berupa kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013:105) kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Kompetensi kepala sekolah harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola sekolah secara profesional. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.13 Tahun 2007

tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menjelaskan bahwa terdapat lima kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, yaitu (1) Kompetensi kepribadian, (2) Kompetensi manajerial, (3) Kompetensi kewirausahaan, (4) Kompetensi supervisi, (5) Kompetensi sosial.

Berdasarkan pendapat mengenai beberapa kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah, yang pada hakekatnya seorang kepala sekolah harus menguasai semua kompetensi tersebut untuk mencapai tujuan sekolah sesuai yang telah direncanakan. Dalam penelitian ini akan dianalisis lebih dalam mengenai kompetensi supervisi, lebih khusus pada supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah, karena untuk mencapai hasil yang diinginkan seorang kepala sekolah perlu melakukan suatu pembinaan atau penilaian terhadap seorang guru atau pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran.

Menurut Daresh (1989) dalam Mendiknas (2010: 909) supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk membantu dan membimbing guru atau pendidik dalam mengelola pembelajaran guna mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap guru atau pendidik adalah penting dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas profesionalisme guru dalam proses pembelajaran.

Menurut Usman (2009:420) Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga seseorang dapat

menerima informasi sesuai yang diharapkan. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian atau penerimaan suatu informasi dengan tujuan meningkatkan hubungan sosial seorang individu, sehingga terjadi saling mempengaruhi diantara individu.

DeVito (1992:11) dalam Komariah (2009:12) menyatakan: "*interpersonal communication is defined as communication that takes place between two persons who have a clearly established relationship; the people are in some way connected.*" Hal tersebut berarti komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi diantara dua orang yang telah memiliki hubungan yang jelas, yang berhubungan dengan beberapa cara.

Menurut Komariah (2009:12) komunikasi interpersonal merupakan suatu proses komunikasi yang paling efektif, karena para pelaku komunikasi dapat terus menerus saling menyesuaikan diri baik dari segi isi pesan maupun dari segi perilaku, demi tercapainya tujuan komunikasi. komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara seseorang yang memiliki hubungan dan dapat terus menerus menyesuaikan diri satu dengan yang lain untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

Menurut Uno (2012:1) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Menurut Uno (2012:71) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut serta menentukan kinerja seseorang dan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat

atau dorongan dalam diri individu untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan salah satu unsur penting bagi seorang guru dalam rangka mencapai suatu keberhasilan dalam proses pembelajaran. Seorang guru memiliki motivasi yang baik dikarenakan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang muncul akibat hubungannya dengan lingkungan sekolah, sehingga dapat mencapai suatu hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menguji pengaruh (regresi) dengan menggunakan metode survei dan jenis penelitian *Ex Post Facto*, yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti sesuatu yang sudah terjadi atau pada tahun sebelumnya dengan meneliti pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, Komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Variabel dalam penelitian ini meliputi empat variabel bebas, yaitu Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1), Komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru, guru dengan sesama guru, guru dengan tenaga kependidikan, guru dengan orang tua siswa dan masyarakat, serta guru dengan siswa (X_2), Motivasi kerja (X_3), dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Bodhisattva dari jenjang SD, SMP, SMA yang berjumlah 50 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Proportionate Random Sampling*. Banyaknya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Taro Yamane. jumlah sampel sebanyak 33 orang. Berdasarkan jumlah sampel, yaitu 33 orang, maka untuk mempermudah dalam penyebaran kuisioner maka akan ditentukan

jumlah sampel menurut unit sekolah masing-masing secara proporsional dengan teknik *stratified random sampling*

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:60) variabel penelitian adalah atribut, sifat, nilai seseorang atau objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen) sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1) Komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan tenaga kependidikan, guru dengan orang tua siswa dan masyarakat serta guru dengan siswa (X2) dan Motivasi kerja guru (X3).

Variabel dependen atau terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja guru (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode angket, dengan harapan responden akan dapat langsung menuangkan jawabannya dalam item-item kuesioner. Angket yang dipilih adalah model skala likert yang terdiri atas pernyataan-pernyataan positif dan negatif. Serta data yang diperoleh dari dokumentasi sekolah. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau

mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden (Hasan, 2002:83).

Angket yang dipilih adalah model skala likert yang terdiri atas pernyataan-pernyataan positif dan negatif. Menurut Sugiyono (2010:134) Untuk setiap pertanyaan disediakan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). (Pilihan jawaban netral (N) tidak digunakan, hal ini dilakukan untuk mendorong siswa melakukan pilihan jawaban dan menghindari jawaban aman. Alternatif jawaban pada setiap item kuesioner merupakan data kualitatif. Dari data kualitatif tersebut ditransformasikan kedalam data kuantitatif.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis tabel dan regresi. Menurut Siregar (2010: 6) Tabel adalah penyajian data yang disusun berdasarkan baris dan kolom yang berupa kumpulan angka-angka berdasarkan kategori tertentu. Dalam penelitian ini digunakan tabel:

1. Tabel Biasa
Tabel ini mengelompokkan data berdasarkan satu informasi atau satu kriteria tertentu.
2. Tabel Silang
Jenis tabel ini digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan dua kriteria atau lebih.

Dalam penelitian ini digunakan pula distribusi frekuensi numerik yaitu distribusi frekuensi penyatuan kelas-kelasnya (disusun secara interval) didasarkan pada angka-angka.

Analisis data dalam penelitian ini pula menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda, sehingga diketahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel supervisi akademik kepala sekolah (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) dalam pelaksanaan pembelajaran di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung. Kontribusi yang diberikan oleh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 13%, hal ini berarti pengaruh supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebesar 13%. Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru di sekolah Bodhisattva Bandar Lampung, khususnya dalam pembelajaran.

Pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah penting dilakukan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sekaligus kinerja guru dalam kualitas pembelajaran. Dalam hal ini jelas bahwa supervise akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah bukan untuk menilai kinerja guru tetapi lebih menuju pada membantu guru dalam meningkatkan profesionalitas dan kinerja.

Karwati dan Priansa (2013:215) menjelaskan bahwa supervise akademik yang baik harus mampu membuat guru semakin kompeten, yaitu guru semakin menguasai kompetensi guru, yang meliputi kompetensi pedagogic, kepribadian, social dan professional. Dengan adanya supervise akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah maka dapat memberikan dampak yang positif terhadap profesionalisme dan

kinerja guru. Dengan adanya supervise akademik oleh kepala sekolah secara tidak langsung akan merubah perilaku seorang guru, dikarenakan guru akan lebih berhati-hati dalam menyiapkan perangkat pembelajaran dan dalam kegiatan pembelajaran, serta guru akan semakin meningkatkan kompetensinya dalam pembelajaran sehingga dengan demikian kinerja guru akan meningkat.

Hal ini berarti bahwa supervisi akademik perlu dilakukan oleh kepala sekolah secara rutin dan berkelanjutan guna menunjang peningkatan kinerja guru, khususnya di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung. Dengan demikian diharapkan kepala sekolah mampu melaksanakan tugasnya dalam kegiatan supervisi akademik sesuai dengan jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga mampu mewujudkan suatu tujuan yang diharapkan.

Seorang guru akan merasa diperhatikan dan dibimbing apabila kepala sekolah aktif dalam melaksanakan kegiatan supervisi akademik, sesuai dengan tugas yang seorang supervisor, yaitu memonitoring, membimbing dan memberikan saran yang bersifat membangun, dengan demikian seorang guru akan merasa bahwa peningkatan kinerjanya sangat diharapkan oleh kepala sekolah guna menunjang mutu sekolah kearah yang lebih baik. Apabila kinerja guru meningkat maka akan mempengaruhi perilaku mengajar dan secara langsung akan mempengaruhi pula perilaku belajar peserta didik, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya supervise akademik oleh kepala sekolah akan mampu meningkatkan kinerja guru dan sekaligus merubah perilaku belajar siswa menjadi lebih baik.

Supervisi Akademik Kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru dikarenakan kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah akan membuat guru merasa diperhatikan dan

dibimbing, khususnya dalam kegiatan pembelajaran sehingga kinerja guru akan mengalami peningkatan, meskipun peningkatan kinerja tidak memberikan kontribusi yang cukup besar.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini dimaksudkan adalah komunikasi yang terjalin antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan sesama guru, dan guru dengan siswa. Sehingga dengan adanya komunikasi tersebut diharapkan akan tercipta suatu interaksi yang baik di lingkungan sekolah yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sebagai seorang pendidik. Dengan komunikasi yang terjalin dengan baik, maka kenyamanan dalam bekerja akan dirasakan sehingga meningkatkan semangat dalam diri seseorang.

Guru di sekolah Bodhisattva Bandar Lampung memiliki komunikasi interpersonal yang baik, komunikasi yang terjalin antara guru dengan kepala sekolah terjalin dengan baik, komunikasi yang terjalin antara guru dengan sesama guru terjalin dengan baik, hal tersebut terlihat dari kebersamaan yang terlihat setiap harinya. Begitupula komunikasi yang terjalin antara guru dengan siswa terjalin dengan baik, namun memang terlihat terdapat beberapa guru yang memiliki sikap sedikit kurang peduli terhadap kondisi siswa, namun hal tersebut tidak mempengaruhi interaksi yang terjalin antara guru dan siswa.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Komariah (2009:12) bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses komunikasi yang paling efektif, karena para pelaku komunikasi dapat terus menerus saling menyesuaikan diri. Dengan adanya komunikasi interpersonal maka hubungan yang terjalin akan semakin harmonis

dikarenakan adanya sikap saling memahami, sehingga akan memunculkan rasa nyaman yang mampu meningkatkan kinerja, khususnya kinerja guru di lingkungan sekolah. Dengan adanya komunikasi interpersonal ini jelas bahwa hubungan yang terjalin antara warga sekolah akan terus menerus terjalin dengan baik dan akan mampu menyesuaikan diri satu dengan yang lain untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antar komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja guru (Y). hal ini berarti adanya pengaruh antara komunikasi yang terjalin antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan sesama guru dan guru dengan siswa terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik yang melakukan transfer ilmu pengetahuan. Kontribusi yang diberikan oleh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung adalah sebesar 18%. Hal ini berarti komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Pengaruh komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung adalah sebesar 18 %. Berdasarkan pada hal tersebut, maka terlihat bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Adanya komunikasi yang baik antara guru dan kepala sekolah akan membuat guru merasa lebih nyaman karena adanya seseorang yang mampu membimbing dan mampu menjadi tauladan di sekolah. Dengan adanya komunikasi yang baik dengan sesama guru akan meningkatkan semangat seorang guru untuk datang ke sekolah dan melaksanakan tugasnya dengan baik, karena merasa memiliki teman sejawat yang mampu secara bersama-sama memberikan motivasi dan dorongan untuk maju. Dengan adanya komunikasi yang baik antara guru dan siswa

akan membuat seorang guru mampu meningkatkan kinerjanya terutama dalam pelaksanaan pembelajaran, dengan interaksi yang baik maka pembelajaran akan terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung. Kontribusi yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja adalah sebesar 16,5%. Berdasarkan pada hal tersebut berarti motivasi yang dimiliki oleh seorang guru akan membantu dalam peningkatan kinerja guru. Dikarenakan motivasi merupakan hal yang paling utama didalam diri seseorang, tanpa motivasi seseorang tidak akan mampu melaksanakan sesuatu.

Hal yang dijabarkan diatas sesuai dengan pendapat Uno (2012:71) bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut serta menentukan kinerja seseorang dan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi yang muncul merupakan suatu akibat dari interaksi yang terjadi di lingkungan sekolah, dikarenakan motivasi antar individu berbeda-beda yang akan berdampak pada kinerja masing-masing individu.

Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri individu untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan salah satu unsur penting bagi seorang guru dalam rangka mencapai suatu keberhasilan dalam proses pembelajaran.

Seorang guru memiliki motivasi yang baik dikarenakan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang muncul akibat hubungannya dengan lingkungan sekolah, sehingga dapat mencapai suatu hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

Apabila motivasi yang dimiliki oleh guru sekolah Bodhisattva baik, maka kinerja guru akan meningkat sesuai yang diharapkan, dengan sesuainya penghasilan yang diberikan oleh yayasan kepada guru, dengan adanya kesempatan untuk maju bagi guru, dan dengan adanya penghargaan atau reward terhadap guru yang memiliki prestasi yang baik, maka dirasakan motivasi guru akan semakin meningkat yang diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Sehingga akan menghasilkan suatu kompetensi yang baik bagi seorang guru.

Motivasi yang dimiliki oleh guru di sekolah Bodhisattva Bandar Lampung cukup baik, hanya saja rasa mencintai dan memiliki sekolah yang masih perlu diperbaiki, sehingga dengan demikian akan lebih membantu dalam peningkatan kinerja. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi guru terutama di sekolah Bodhisattva Bandar Lampung, diantaranya adalah penghasilan yang diberikan oleh yayasan, kesempatan untuk maju dan berkembang, penghargaan atau reward yang diberikan oleh sekolah maupun yayasan. Sehingga berbagai hal tersebut turut serta dalam peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup dalam

peningkatna kinerja guru Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung. kontribusi yang diberikan oleh supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja adalah sebesar 22,2%, hal tersebut berarti supervisi kepala sekolah, komunikasi interpersonal, motivasi kerja mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 22,2% bagi guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung.

Adanya konsep kinerja yang baik bagi guru tentu akan mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. dalam penelitian ini kinerja guru sekolah Bodhisattva Bandar Lampung dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja. Hal tersebut berarti bahwa ketiga faktor tersebut memegang peranan yang cukup penting bagi peningkatan kinerja guru.

Adanya supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru dikarenakan supervisi akademik tersebut akan membuat seorang guru dapat mengetahui dan memperbaiki kekurangannya dalam kegiatan pembelajaran, sehingga dengan adanya perbaikan yang secara bertahap dan terus menerus akan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran, khususnya di sekolah Bodhisattva.

Adanya komunikasi yang terjalin dengan baik di sekolah antara guru dan kepala sekolah, guru dengan sesama guru, guru dengan siswa akan membuat suasana terlihat lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga kinerja guru tentu akan meningkat. Begitu pula dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru, baik motivasi yang terdapat dari dalam diri maupun motivasi yang berasal dari luar. Apabila motivasi tersebut sudah baik, maka kinerja guru akan meningkat dan menuju pada tujuan yang diharapkan.

Menurut Rachmawati dan daryanto (2013:16) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sehingga dengan adanya standar untuk penilaian kinerja maka kemampuan guru akan semakin meningkat. Hal tersebut ditunjang pula dengan adanya kegiatan supervise oleh kepala sekolah, adanya komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. Sehingga kinerja guru dapat meningkat secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran merupakan kinerja yang berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi social. Apabila keempat kompetensi tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja guru akan mencapai pada tujuan yang diharapkan dan mampu merubah perilaku peserta didik dalam pembelajaran.

Berdasarkan hal tersebut kinerja guru sekolah Bodhisattva akan meningkat apabila adanya supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah secara berkelanjutan sesuai dengan jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan. Adanya komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik. Adanya motivasi kerja, baik dari dalam diri maupun dari luar.

Adanya supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru dikarenakan supervisi akademik tersebut akan membuat seorang guru dapat mengetahui dan memperbaiki kekurangannya dalam kegiatan pembelajaran, sehingga dengan adanya perbaikan yang secara bertahap dan terus menerus akan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran, khususnya di sekolah Bodhisattva.

Kinerja guru sekolah Bodhisattva akan meningkat apabila adanya supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah secara berkelanjutan sesuai dengan jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan. Adanya komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik. Adanya motivasi kerja, baik dari dalam diri maupun dari luar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoritis dan data empiris yang didapatkan dari penelitian, kemudian dianalisis secara deskriptif dan pengujian hipotesis dengan analisis statistik, maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung. Hal ini berarti supervisi akademik kepala sekolah mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung. Hal ini berarti komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung. Hal ini berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja guru.

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung. Hal ini berarti supervisi akademik kepala sekolah, dan komunikasi interpersonal, serta motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu supervisi akademik kepala sekolah, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat beberapa saran yang penulis sampaikan, yaitu:

Bagi Kepala Sekolah

- a. Kepala sekolah dapat lebih meningkatkan kegiatan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah, dengan jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan guna meningkatkan kinerja guru.
- b. Kepala sekolah hendaknya rutin melaksanakan rapat bulanan dalam rangka menjalin hubungan yang baik antara guru dan kepala sekolah, sehingga tercipta suatu interaksi yang baik dan mampu meningkatkan motivasi bagi guru karena merasa adanya bimbingan.
- c. Kepala sekolah hendaknya selalu melaksanakan kegiatan supervisi secara berkelanjutan sehingga guru merasa lebih diperhatikan guna meningkatkan kinerja guru.
- d. Kepala sekolah hendaknya lebih mampu membimbing guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan mampu

mengkoreksi perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru.

Bagi Guru

- a. Guru dapat lebih meningkatkan komunikasi antara sesama guru, agar tercipta suasana dan interaksi yang mampu meningkatkan motivasi.
- b. Guru dapat lebih meningkatkan komunikasi antara gur dan siswa, sehingga hubungan antara guru dan siswa dapat terjalin dengan baik.
- c. Guru selalu meningkatkan motivasi guna meningkatkan kinerja.
- d. Guru lebih memunculkan rasa mencintai sekolah dan mencintai pekerjaan.

Bagi Bidang Pendidikan Yayasan Sekolah Bodhisattva

- a. Hendaknya mampu mengadakan monitoring dan pembinaan bagi guru sehingga memunculkan motivasi bagi

guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

- b. Hendaknya dari pihak yayasan melakukan penilaian terhadap kinerja guru secara berkelanjutan.
- c. Hendaknya dari pihak yayasan memberikan kesempatan bagi guru yang berprestasi untuk maju atau dipromosikan pada jabatan yang lebih baik, guna meningkatkan kinerja.
- d. Hendaknya dari pihak yayasan memberikan penghargaan atau *reward* kepada guru berprestasi agar adanya rasa diperhatikan oleh yayasan.
- e. Hendaknya dari pihak yayasan menganalisis motivasi yang muncul dari guru berkenaan dengan kesesuaian pendapatan, karena hal tersebut merupakan pemacu motivasi secara tidak langsung.

DAFTAR RUJUKAN

- Ambarita, Alben. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Jasmani dan Mustofa, Sayaiful. 2013. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media.
- Karwati, Euis dan Joni Priansa, Donni. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Komariah, Neneng. 2009. *Keterampilan Komunikasi Interpersonal Bagi Pustakawan (Karya Tulis)*. Universitas Padjadjaran.

www.aurajogja.files.wordpress.com Diakses 18 September 2013, pukul 20.00 WIB.
(Online)

Menteri Pendidikan Nasional. 2010. *Akuntabilitas Kinerja Kepala Sekolah dalam Pembelajaran Inovatif*. Jakarta: PT Binatama Raya

Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta. Gava Media.

Rohman, Arif. 2013. *Memahami Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo.

Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

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

Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Husaini. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 3*. Jakarta. Bumi Aksara