

**UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA MELALUI SUPERVISI AKADEMIK
PADA GURU SD DI KECAMATAN LUBUK BATU JAYA
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Rolialis

rolialisr@gmail.com

Pengawas SD Kecamatan Lubuk Batu Jaya

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Submitted:
7 Maret 2019
7th March 2019

Accepted:
10 April 2019
10th April 2019

Published:
11 April 2019
11th April 2019

Abstract: This research is a school action research conducted at the Lubuk Batu Jaya District Elementary School in Indragiri Hulu Regency. The population in this study were all elementary school teachers in the Lubuk Batu Jaya Subdistrict, Indragiri Hulu Regency, amounting to 60 people. The problem behind this research is the low motivation of teacher work in the primary schools of the Lubuk Batu Jaya Subdistrict, Indragiri Hulu Regency. The purpose of this study is to increase the motivation of working teachers. The results of the study prove that, the number of assessment scores on pre-cycle is 894 with an average of 62.08 sufficient categories, in the first cycle, the number of scores increases to 1057 with an average of 73.40 good categories, and in cycle II the number of scores in cycle II increases 1210 with an average of 84.02 very good categories. Based on the results of this study it can be concluded that through academic supervision it can improve the motivation of the work of the Lubuk Batu Jaya District Elementary School teachers in Indragiri Hulu Regency.

Keywords: Academic supervision, teacher work motivation.

Abstrak: Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah yang dilakukan di Sekolah Dasar Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 60 orang. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah rendahnya motivasi kerja guru di sekolah dasar Kecamatan Lubuk Batu Jaya kabupaten Indragiri Hulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Hasil penelitian membuktikan bahwa, jumlah skor penilaian pada prasiklus sebesar 894 dengan rata-rata 62.08 kategori cukup, pada siklus I, jumlah skor meningkat menjadi 1057 dengan rata-rata 73.40 kategori baik, dan pada siklus II kembali meningkat dengan jumlah skor pada siklus II sebesar 1210 dengan rata-rata 84.02 kategori amat baik. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa melalui supervisi akademik dapat meningkatkan motivasi kerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu.

Kata kunci : Supervisi akademik, motivasi kerja guru.

CITATION

Rolialis. (2019). Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Supervisi Ademik Pada Guru SD di Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu, 8 (1), 20-27. DOI: <http://dx.doi.org/10.33578/jpfkip.v8i1.7053>.

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan *kualified*. Potensi sumber daya guru itu perlu terus bertumbuh dan

berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.

Salah satu hal penting dalam rangka meningkatkan kualitas atau kinerja guru sehingga

dapat meningkatkan kualitas output pendidikan adalah motivasi kerja guru. Makmun (2005) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan atau power atau tenaga (*forces*) atau daya atau suatu keadaan yang kompleks (*complex states*) dan kesiapsediaan (*preparatory set*) dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu baik disadari maupun tidak. Motivasi timbul dan tumbuh berkembang dengan jalan datang dari dalam diri individu sendiri (intrinsik) dan datang dari lingkungan (ekstrinsik). Sedangkan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, antara lain: tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri, capaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*) (Manisera, 2005).

Dorothy (2005) mengemukakan berbagai ciri dari tingkat motivasi kerja seseorang. Ciri tersebut adalah: (1) Kesenangan dalam bekerja; Kesenangan dalam bekerja merupakan suatu hal abstrak yang dapat diukur melalui ekspresi-ekspresi seseorang ketika melaksanakan pekerjaan atau ketika menerima tugas pekerjaan. Ekspresi ini mampu menggambarkan bagaimana dorongan dalam diri seseorang dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan. (2) Antusiasme dalam bekerja; Antusiasme dapat dipahami sebagai respon positif, hasrat mencapai tujuan yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan. Antusias dapat pula dipahami sebagai semangat seseorang dalam bekerja, dimana semangat yang tinggi berarti terbentuknya keuletan dalam bekerja, jauh dari rasa menyerah, dan upaya maksimal untuk menyelesaikan masalah. (3) Kesesuaian pekerjaan terhadap standar; Motivasi kerja yang rendah pada umumnya berdampak pada pekerjaan yang buruk dan tidak sesuai dengan standar, sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi berdampak pada pekerjaan yang baik yang mampu mencapai standar yang ditetapkan. (4) Semangat Juang dalam Bekerja; Semangat juang dalam bekerja merupakan bentuk kegigihan seseorang dalam menyelesaikan masalah yang muncul meskipun suatu permasalahan berkali-kali muncul. (5) Konsistensi Bekerja dalam Keadaan Tanpa Pengawasan; Bekerja yang baik dalam kondisi adanya pengawasan bukan merupakan indikator dari motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja muncul dari dalam diri dan membentuk pendorong

untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal berdasarkan kemauan dari dalam. Motivasi kerja yang tinggi tetap mampu mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal meskipun tanpa adanya pengawasan, sebab pengawasan bukan lagi menjadi faktor yang berpengaruh besar dalam bekerja ketika motivasi mendominasi diri seseorang. (6) Perasaan Bahagia; Perasaan bahagia ketika melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu ciri dari motivasi seseorang. Motivasi mampu berperan menggantikan perasaan terbebani, sebab yang dominan tinggal semangat dan keinginan melakukan yang terbaik.

Berdasarkan atas pandangan-pandangan tersebut, maka motivasi kerja guru dianggap sebagai pintu dari optimalnya kinerja guru, sebab motivasi merupakan pendorong awal dalam diri guru untuk melakukan kerja yang terbaik. Tanpa adanya motivasi kerja, segala program yang dikembangkan sekolah tidak akan mampu berhasil dalam mendorong terciptanya guru-guru yang mampu memerankan fungsi kependidikannya dengan baik, sehingga output sekolah akan hancur.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, melalui wawancara yang dilakukan di salah satu Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lubuk Batu, Kabupaten Indragiri Hulu, terdapat temuan awal dimana masih terdapat cukup banyak guru (47.5%) yang memiliki motivasi kerja yang kurang, diukur dari: (1) Kesenangan guru dalam melakukan pekerjaan, (2) Antusias kerja guru dalam mengembangkan dan melaksanakan program pendidikan maupun dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dan tugas lainnya; (3) Kesesuaian pekerjaan guru terhadap standar kerja, (4) Semangat juang guru dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah, (5) Konsistensi kerja guru ketika tanpa pengawasan, dan (6) Ekspresi kebahagiaan guru ketika menyelesaikan tugas dan komitmen pendidikan di sekolah. Kondisi ini cukup berdampak pada masih kurangnya keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah, yang dilihat berdasarkan (1) Ketercapaian target kualitas pembelajaran berdasarkan KKM yang ditetapkan, dimana masih terdapat 52.38% siswa yang belum tuntas belajar, sedangkan yang tuntas hanya sebesar 47.61%; (2) Rendahnya inovasi-inovasi program pendidikan yang dilaksanakan guru seperti inovasi model pembelajaran yang

dikembangkan melalui penelitian tindakan; (3) Kurangnya Motivasi kerja guru, dimana masih terdapat banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu serta kualitas kerja yang kurang baik; (4) Rendahnya daya saing guru dalam mengembangkan program-program pendidikan di sekolah termasuk dalam pengembangan kurikulum.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti (2017) dengan judul penelitian "*Effect Of Motivation And Discipline Work On The Performance Of Primary School Teachers In Cilacap District*" menemukan permasalahan seperti, masih banyaknya guru yang melaksanakan pekerjaan tambahan lain disamping tugas utamanya dalam mengajar yaitu mengajar pada beberapa sekolah, berdagang kecil-kecilan di lingkungan sekolah, maupun beternak, yang mana hal-hal tersebut akhirnya akan berdampak pada kinerja guru. Dalam hal motivasi kerja ada kecendrungan sejumlah guru memiliki motivasi kerja yang rendah hal ini dapat terpantau dari keterlambatan guru dalam bekerja, masih seringnya diketemukan kelas yang kosong saat jam pelajaran berlangsung dan laporan-laporan kerja yang tidak sesuai dengan jadwal serta hal-hal lainnya yang dirasa kurang optimal.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang muncul di atas, maka peneliti melakukan supervisi akademik dalam rangka untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Pelaksanaan supervisi dapat menjadi bagian dalam upaya meningkatkan Motivasi kerja guru. Pelaksanaan supervisi dalam PP No 19 tahun 2005 pasal 1 ayat (25) dijelaskan sebagai bagian dari upaya penjaminan mutu satuan pendidikan untuk mencapai standar nasional pendidikan. Pasal 19 ayat (3) PP No 19 Tahun 2005 mengisyaratkan bahwa pengawasan merupakan bagian dalam upaya terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien, sedangkan pasal 23 mengisyaratkan bahwa supervisi menjadi salah satu bagian dari pengawasan. Menurut Sagala (2010), untuk meningkatkan Motivasi guru dalam proses pembelajaran, diperlukan adanya supervisi

pembelajaran.

Supervisi dalam konteks yang luas, sebagaimana dikemukakan oleh Purwanto (2007) yaitu sebagai upaya pemberian bantuan bagi guru guna memperbaiki situasi pembelajaran dan meningkatkan kemampuan pengajar agar lebih mampu membantu siswa dalam belajar dengan efektif, serta berdasarkan penjelasan dari Kimball Wiles (1967) dimana konsep supervisi modern dirumuskan sebagai "*Supervision is assistance in the development of a better teaching learning situation*". Berdasarkan penjelasan tersebut, maka cukup logis apabila dikatakan bahwa supervisi merupakan hal yang berkontribusi terhadap kualitas proses pembelajaran yang diselenggarakan guru, yang pada akhirnya berdampak pada mutu output pendidikan. Dengan kata lain, pelaksanaan supervisi mampu memberikan dampak terhadap kualitas pendidikan di sekolah, yang tercermin dari kualitas output pendidikan atau kualitas lulusan siswa. Supervisi pada prinsipnya merupakan pengembangan dari manajemen, khususnya manajemen kepemimpinan dan manajemen pengawasan yang diterapkan dalam praktik supervisi pendidikan. Supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru meningkatkan kemampuan keguruannya. Supervisi tidak langsung diarahkan kepada murid, akan tetapi kepada guru yang membina murid dalam proses pembelajaran.

Tujuan supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang dicanangkan bagi siswa. Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Pengembangan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (*commitmen*) atau kemauan (*willingness*) atau motivasi (*motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan sekolah (PTS) yang bertujuan untuk mengetahui keberhasilan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja melalui supervisi akademik pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu. Tempat penelitian adalah di Sekolah Dasar Kecamatan Lubuk Batu Jaya. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2018. Penelitian ini dilakukan oleh pengawas sekolah dengan dibantu kepala sekolah sehingga peneliti lebih profesional dalam melaksanakan penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Lubuk Batu Jaya kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 60 orang guru. Mengingat jumlah populasinya sedikit, maka peneliti menetapkan seluruh populasi dijadikan sampel atau dengan teknik sampling jenuh. Penelitian ini terdiri dari 2 siklus, adapun setiap siklus dilakukan dalam 2 kali pertemuan.

Sedangkan cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan catatan

lapangan. Analisis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa hasil observasi kompetensi motivasi kerja guru yang dikumpulkan melalui angket sedangkan data kualitatif berupa hasil catatan lapangan. Prosedur kerja dalam penelitian tindakan ini dilaksanakan dalam dua siklus kegiatan yaitu siklus I, dan II. Masing-masing siklus terdiri dari empat tahap kegiatan, yaitu: (1) menyusun rencana tindakan; (2) melaksanakan tindakan; (3) melakukan observasi; dan (4) membuat analisis dilanjutkan dengan refleksi.

Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul melalui observasi dengan menggunakan angket, kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor yang di peroleh}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

(Ridwan dalam Asriati, 2016)

Tabel 1. Interval Penilaian Motivasi Kerja Guru

Kategori	Nilai
Amat Baik	80 s/d 100
Baik	68 s/d 79
Cukup	58 s/d 67
Kurang	≤ 57

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penilaian motivasi kerja guru melalui supervisi akademik, dapat dilihat pada kondisi awal (prasiklus) terjadi peningkatan yang signifikan antara data prasiklus kesiklus I dan siklus I ke siklus II. Hasil analisis penilaian motivasi guru melalui supervisi akademik dapat dilihat sebagai berikut:

1. Data Awal motivasi Kerja Guru

Adapun data awal (prasiklus) tentang motivasi kerja guru sebelum dilakukan supervisi akademik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Data Awal Motivasi Kerja Guru

No	Indikator	Jumlah Guru	Skor Total	Skor Perolehan	Rata-Rata	Kategori
1	Kesenangan guru dalam melakukan pekerjaan	60	240	154	64.16	Cukup
2	Antusiasme dalam	60	240	134	55.83	Kurang

	bekerja					
3	Kesesuaian pekerjaan terhadap standar	60	240	151	62.91	Cukup
4	Semangat Juang dalam Bekerja	60	240	161	67.08	Cukup
5	Konsistensi Bekerja dalam Keadaan Tanpa Pengawasan	60	240	126	52.5	Kurang
6	Perasaan Bahagia	60	240	168	70	Baik
	Total			894		
	Rata-Rata			62.08		
	Kategori			Cukup		

Berdasarkan penilaian motivasi kerja guru pada kondisi awal (prasiklus) dapat diketahui bahwa, skor pemerolehan berada pada angka 126 s/d 168, sedangkan rata-rata penilaian berada pada rentang 52.5 s/d 70 dengan kriteria kurang dan baik. pada indikator 1 memperoleh skor penilaian sebesar 154 dengan rata-rata sebesar 64.16 dengan kategori cukup. Indikator 2 memperoleh skor penilaian sebesar 134 dengan rata-rata 55.83 dengan kategori kurang. Indikator 3 memperoleh skor penilaian sebesar 151 dengan rata-rata 62.91 dengan kategori cukup. Indikator 4 memperoleh skor penilaian sebesar 161 dengan rata-rata 67.08 dengan kategori cukup. Indikator 5 memperoleh

skor penilaian sebesar 126 dengan rata-rata 52.5 dengan kategori kurang, dan indikator 6 memperoleh skor penilaian sebesar 168 dengan rata-rata 70 dengan kategori baik. Sedangkan total perolehan skor motivasi kerja guru pada data awal sebesar 894 dengan rata-rata 62.08 kategori cukup.

2. Data Siklus I

Hasil penilaian motivasi kerja guru setelah dilakukan supervisi akademik pada siklus I di sekolah dasar kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Skala Motivasi Kerja Guru Secara Klasikal Siklus I

No	Indikator	Jumlah Guru	Skor Total	Skor Perolehan	Rata-Rata	Kategori
1	Kesenangan guru dalam melakukan pekerjaan	60	240	173	72.08	Baik
2	Antusiasme dalam bekerja	60	240	141	58.75	Cukup
3	Kesesuaian pekerjaan terhadap standar	60	240	189	78.75	Baik
4	Semangat Juang dalam Bekerja	60	240	182	75.83	Baik
5	Konsistensi Bekerja dalam Keadaan Tanpa Pengawasan	60	240	187	77.91	Baik
6	Perasaan Bahagia	60	240	185	77.08	Baik
	Total			1057		
	Rata-Rata			73.40		
	Kategori			Baik		

Berdasarkan analisis data di atas dapat diketahui bahwa hasil penilaian motivasi kerja guru mengalami peningkatan hal ini dibuktikan oleh skor pemerolehan berada pada angka 141 s/d 189, sedangkan rata-rata penilaian berada pada rentang 58.75 s/d 78.75 dengan kriteria cukup dan baik. pada indikator 1 memperoleh skor penilaian sebesar 173 dengan rata-rata sebesar 72.08 dengan kategori baik. Indikator 2 memperoleh skor penilaian sebesar 141 dengan rata-rata 58.75 dengan kategori cukup. Indikator 3 memperoleh skor penilaian sebesar 189 dengan rata-rata 78.75 dengan kategori baik. Indikator 4 memperoleh skor penilaian sebesar 182 dengan rata-rata 75.83

dengan kategori baik. Indikator 5 memperoleh skor penilaian sebesar 187 dengan rata-rata 77.91 dengan kategori baik, dan indikator 6 memperoleh skor penilaian sebesar 185 dengan rata-rata 77.08 dengan kategori baik. Sedangkan total perolehan skor motivasi kerja guru pada siklus I sebesar 1057 dengan rata-rata 73.40 kategori baik.

3. Data Siklus II

Hasil penilaian motivasi kerja guru setelah dilakukan supervisi akademik pada siklus II di sekolah dasar kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Skala Motivasi Kerja Guru Secara Klasikal Siklus II

No	Indikator	Jumlah Guru	Skor Total	Skor Perolehan	Rata-Rata	Kategori
1	Kesenangan guru dalam melakukan pekerjaan	60	240	201	83.75	Amat Baik
2	Antusiasme dalam bekerja	60	240	174	72.5	Baik
3	Kesesuaian pekerjaan terhadap standar	60	240	212	88.33	Amat Baik
4	Semangat Juang dalam Bekerja	60	240	204	85	Amat Baik
5	Konsistensi Bekerja dalam Keadaan Tanpa Pengawasan	60	240	193	80.41	Amat Baik
6	Perasaan Bahagia	60	240	226	94.16	Amat Baik
Total				1210		
Rata-Rata				84.02		
Kategori				Amat Baik		

Berdasarkan analisis data diatas dapat diketahui bahwa hasil penilaian motivasi kerja guru kembali mengalami peningkatan pada siklus II, hal ini dibuktikan oleh skor pemerolehan berada pada angka 174 s/d 226, sedangkan rata-rata penilaian berada pada rentang 72.5 s/d 94.16 dengan kriteria baik dan amat baik. pada indikator 1 memperoleh skor penilaian sebesar 201 dengan rata-rata sebesar 83.75 dengan kategori amat baik. Indikator 2 memperoleh skor penilaian sebesar 174 dengan rata-rata 72.5 dengan kategori baik. Indikator 3 memperoleh skor penilaian sebesar 212 dengan rata-rata 88.33 dengan kategori amat baik.

Indikator 4 memperoleh skor penilaian sebesar 204 dengan rata-rata 85 dengan kategori amat baik. Indikator 5 memperoleh skor penilaian sebesar 193 dengan rata-rata 80.41 dengan kategori amat baik, dan indikator 6 memperoleh skor penilaian sebesar 226 dengan rata-rata 94.16 dengan kategori amat baik. Sedangkan total perolehan skor motivasi kerja guru pada siklus II sebesar 1210 dengan rata-rata 84.02 kategori amat baik.

4. Rekapitulasi Peningkatan Motivasi Kinerja Guru

Data rekapitulasi peningkatan motinasi

kinerja guru dilihat dari prasiklus ke siklus I dan II yang diperoleh berdasarkan hasil observasi dapat

dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Rekapitulasi peningkatan dari skor dasar ke siklus I dan II

	Prasiklus	Siklus I	Siklus II
Jumlah Guru	60	60	60
Jumlah Skor	894	1057	1210
Rata-rata	62.08	73.40	84.02
Kategori	Cukup	Baik	Amat Baik

Berdasarkan analisis data diatas, dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan motivasi kinerja guru dari prasiklus ke siklus I dan dari siklus I ke siklus II di sekolah dasar kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dibuktikan oleh jumlah skor penilaian pada prasiklus sebesar 894 dengan rata-rata 62.08 kategori cukup, pada siklus II, jumlah skor meningkat menjadi 1057 dengan rata-rata 73.40 kategori baik, dan pada siklus II, kembali meningkat dengan jumlah skor pada siklus II sebesar 1210 dengan rata-rata 84.02 kategori amat baik.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Karsono (2016) menyatakan menemukan bahwa dengan menerapkan supervisi dapat meningkatkan kinerja guru hal ini di buktikan dengan data sebagai berikut; hasil penilaian pada siklus I sebesar 57% dengan kategori baik dan pada siklus II meningkat menjadi 80% dengan kategori baik. Sementara itu, Baharuddin (2019) menyatakan bahwa dengan menerapkan supervisi akademik dapat meningkatkan kompetensi guru dalam menyusun model pembelajaran, hal ini dibuktikan oleh hasil penilaian terhadap penyusunan model pembelajaran buatan guru dapat terlihat secara rata-rata memperoleh nilai 89 dengan persentase 88.96% dalam kategori amat baik.

Selain motivasi kinerja guru, menurut Rusyan dkk (2000) faktor yang mendukung kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar

mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya gurumemiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru

2. Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi: a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antarguru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru. b) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru.

3. Tugas dan tanggung jawab guru.

Adapun tugas dan tanggung jawab guru eliputi: a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila. b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik. c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat. d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan. e) Optimalisasi kelompok kerja guru.

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat peneliti simpulkan dengan menerapkan supervisi akademik berhasil meningkatkan motivasi kerja guru.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan uraian penelitian di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa dengan upaya melakukan supervisi akademik di sekolah dasar Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu dapat meningkatkan motivasi kerja guru, hal ini dibuktikan dengan hasil sebagai berikut: jumlah skor penilaian pada prasiklus sebesar 894 dengan rata-rata 62.08 kategori cukup, pada siklus II, jumlah skor meningkat menjadi 1057 dengan rata-rata 73.40 kategori baik, dan pada siklus II, kembali meningkat dengan jumlah skor pada siklus II sebesar 1210 dengan rata-rata 84.02 kategori

amat baik.

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat direkomendasikan peneliti adalah sebagai berikut: 1) Pelaksanaan supervisi dapat selalu dilaksanakan dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja guru. 2) Supervisi hendaknya dilaksanakan dengan perencanaan yang baik sehingga pelaksanaan supervisi tersebut dapat dilaksanakan dengan efektif dan mampu mencapai tujuan supervisi yang telah direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A.D. (2017). Effect Of Motivation And Discipline Work On The Performance Of Primary School Teachers In Cilacap District. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5 (2), 150-160. DOI [10.21831/amp.v5i2.13931](https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931).
- Asriati. (2016). Menerapkan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe *Numbered Heads Together* (NHT) Untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPS Kelas IVB SDN 011 Bukit Gajah Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Primary (Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar)*, 5 (3), 198-206.
- Baharuddin. (2019). Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Memilih Model Pembelajaran Melalui Kegiatan Supervisi Akademik di SD Negeri 004 Dusun Tua Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan pengajaran)*, 3 (1), 53-60.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Einon, D. (2005). *Permainan Cerdas untuk Anak*. Jakarta: Erlangga.
- Kimball, W. (1967). *Introduction to Educational Administration*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Karsono. (2016). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Di SMP Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Primary (Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar)*, 5 (3), 645-656.
- Makmun, A.S. (2005). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manisera, M., Dussldorp, E. & Kooij, A.J.V. (2005). Component Structure of Job Satisfaction based on Herzberg's Theory. *Annals of Data Science*, 3 (2), 155-173.
- Purwanto, N. (2007). *Psikologi Pendidikan Remaja*. Bandung: Rosdakarya.
- Rusyan, A.T., dkk. (2000). *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Remaja Karya.
- Sagala, S. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.