

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN BANGKO KABUPATEN ROKAN HILIR

Vera Viani ^{1*)}, Caska ²⁾, Daeng Ayub ³⁾

^{12,3}Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Riau

*Email: vianivera@gmail.com

Abstrak

The purpose of this study was to determine the effect of principal supervision and work motivation on the performance of elementary school teachers in Bangko District, Rokan Hilir Regency. This type of research is descriptive quantitative research. The data collection technique is a questionnaire given to 93 teachers who were chosen randomly as a sample using the census sampling method. The research was carried out, namely the respondents gave responses to the questionnaire in the form of a Likert scale. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression and data processing using the Statistical Package for Social Science (SPSS) program. Based on the results of the research, the principal's supervision affects the teacher's performance by 19.3%. Based on the results of the statistical test results of t work motivation on teacher performance, the t-count value is 2.733. Thus, t count is greater than t table ($2.308 > 1.662$) as shown in the table above, and the value is $0.023 < 0.05$. Thus, t count is in the area where H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that partially the higher the level of work motivation, the performance of the teacher will increase. The results of research on work motivation show that work motivation affects teacher performance, meaning that the better the work motivation, the better the teacher's performance. This means that the principal's supervision and work motivation are important variables to improve teacher performance. The better the principal's supervision, work motivation, the better the teacher's performance.

Keywords: Principal Supervision, Work Motivation, Teacher Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah kuisioner yang diberikan kepada 93 orang guru yang dipilih secara acak sebagai sampel menggunakan metode sensus sampling. Penelitian dilakukan yaitu responden memberikan tanggapan terhadap kuesioner dalam bentuk skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan pengolahan data menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS). Berdasarkan hasil penelitian supervise kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru sebesar 19,3%. Berdasarkan hasil Hasil uji statistik t motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.733. Dengan demikian, t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2.308 > 1.662$) seperti terlihat pada tabel diatas, dan nilai $0,023 < 0,05$. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial semakin tinggi tingkat motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian terhadap motivasi kerja diperoleh bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru, artinya semakin baik motivasi kerja akan semakin baik pula kinerja guru. Hal ini berarti bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan variabel yang penting untuk meningkatkan kinerja guru. Semakin baik supervise kepala sekolah, motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru.

Kata kunci: Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani

anak didik menuju terbentuknya kepribadian utama menurut ukuran-ukuran tertentu (Kompri, 2016). Dalam proses pembelajaran guru merupakan pelaku

utama yang menentukan keberhasilan dari proses pembelajaran di sekolah, sedangkan peserta didik diharapkan dapat mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan bakat dan minat yang diharapkan.

Kinerja guru merupakan elemen terpenting dalam pendidikan, selain itu kinerja guru juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Kinerja guru diartikan sebagai kemampuan guru yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, kesanggupan dan motivasi dalam melaksanakan tugas profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik.

Indikator kinerja guru meliputi perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian dalam pembelajaran. Dan hal inilah yang belum mampu diselenggarakan dengan baik Sernua komponen lain, terutama kurikulum akan "hidup" apabila dilaksanakan oleh guru (Depdiknas, 2008). Keberhasilan sistem pendidikan nasional dilihat dari kinerja guru.

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2016:3) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Sriwidodo

(2011:123) menyatakan kinerja guru merupakan aktivitas guru dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran unit sekolah. Hal ini didukung oleh pendapat Madjid (2016: 11) bahwa kinerja guru merupakan proses kerja yang dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Guru merupakan unsur terpenting didalam dunia pendidikan, guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Sebagai pengajar guru bertugas memberikan sejumlah materi pelajaran kepada siswa. Sedangkan sebagai pendidik, guru bertugas membimbing dan membina perilaku peserta didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri. Oleh sebab itu peran tersebut hanya dapat dilakukan oleh guru yang memiliki komitmen, disiplin kerja dan kualitas kinerja yang baik.

Menurut Undang Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menjelaskan tentang guru, "guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada semua jenjang pendidikan dari anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah". Sardiman (2006:100) menyatakan guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses pembelajaran yang berperan untuk membentuk sumber daya manusia yang mempunyai potensi dalam bidang pembangunan. Jadi disini guru dituntut agar memiliki keahlian khusus dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mempunyai jabatan profesional dimana dia memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap peserta didiknya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja seorang guru berdasarkan kemampuan dan keterampilan mengelola kegiatan belajar mengajar sesuai dengan prosedur yang ada meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan pembinaan hubungan antar pribadi dengan peserta didik dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam kurun waktu tertentu.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam Hasibuan (2017), antara lain: Sikap mental (motivasi kerja, sikap kepemimpinan, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) supervisi manajerial; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana pra sarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi. Faktor manajemen kepemimpinan yang menyebabkan rendahnya kinerja guru antara lain kepengawasan kepala sekolah dan supervisi dari pengawas mata pelajaran atau satuan pendidikan. Jika kinerja guru tidak segera diperbaiki akan berdampak kepada rendah kualitas pendidikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah yang terdapat dalam penjelasan di atas adalah supervisi. Pengawas sekolah, kepala sekolah dan guru lainnya yang ditugaskan sebagai supervisor sekolah memiliki berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Sistem pengendalian kinerja guru di sekolah juga tergantung dalam bentuk pembinaan, pengembangan, penelitian dan penilaian yang dilakukan oleh supervisor sekolah. Supervisor tersebut memberikan kontribusi terhadap penilaian dan pembinaan secara teknis dan administrasi pendidikan pada setiap sekolah.

Di dalam Permendiknas No. 15 Tahun 2010 – Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar menyatakan bahwa : “Kunjungan pengawas ke satuan pendidikan dilakukan satu kali setiap bulan dan setiap kunjungan dilakukan selama 3

jam untuk melakukan supervisi dan pembinaan.” Peran kompetensi supervisi manajerial dan kompetensi supervisi akademik pengawas sangat diharapkan dilaksanakan dengan paripurna sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.

Menurut Rivai (dalam Marliani, 2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uno (2017), motivasi kerja merupakan sebuah stimulus yang terdapat dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Rangsangan yang tepat dapat menumbuhkan minat seseorang untuk bekerja lebih giat dan optimis dalam melakukan suatu pekerjaan. Selanjutnya motivasi kerja menurut Newstroom dalam Wibowo (2015:110) adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sergiovani dan Starrat yang dikutip oleh E. Mulyasa (2015) mengatakan bahwa supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas-tugasnya sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Supervisi dalam proses pendidikan menurut Hadari Nawawi (2017:1) yang dikutip oleh Kompri pada dasarnya pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru agar semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan pada khususnya sehingga ia mampu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di sekolah.

Menurut Imron (2017:8) secara terminologi, supervisi pembelajaran sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas serta supervisor lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar sehingga tujuan pendidikan yang direncanakan dapat dicapai.

Menurut Hasibuan (2016) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut: 1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 3) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, 4) meningkatkan kedisiplinan karyawan, 5) mengefektifkan pengadaan karyawan, 6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 7) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, 8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, 9) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, 10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Pentingnya menjaga motivasi kerja pada diri seseorang, karena dengan motivasi kerja yang baik akan mampu mendorong elemen organisasi untuk mencapai tujuannya.

Selanjutnya Susilowati (2016) mendapatkan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik juga akan menggunakan prosedur pembelajaran yang sesuai dengan ketentuan, selalu bekerja penuh semangat dengan persiapan mengajar yang lengkap, melakukan penilaian hasil proses belajar mengajar (PBM) yang didasari oleh etos kerja atau motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi kinerja guru SD di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, ditemukan bahwa kinerja guru belum terlaksana secara optimal baik kuantitas maupun kualitasnya. Masih banyak guru yang belum termotivasi untuk berupaya tinggi dalam bekerja yang dapat dilihat dari kurang kreatif serta intuitif dalam bekerja. Selanjutnya guru kurang berusaha keras dalam bekerja seperti rendahnya tanggungjawab guru dalam bekerja, serta rendahnya sikap mandiri guru dalam bekerja. Di samping itu sebagian guru merasa supervisi kepala sekolah tidak memiliki kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang ada. Salah satu diantaranya adalah sedikit guru yang merasakan bahwa supervisi merupakan suatu kebutuhan pelayanan untuk pengembangan potensi dan keprofesiannya. Kebanyakan guru menganggap supervisi sebagai beban. Sehingga dengan demikian persepsi guru tersebut mengenai supervisi juga menjadi penghambat peningkatan kinerja guru.

Fenomena yang lainnya yaitu kurang maksimalnya pelayanan pendidikan karena guru kurang menyadari tupoksinya sebagai guru. Hal ini terlihat dari belum mantapnya persiapan pengajaran, metode pembelajaran yang masih monoton, minimnya pemanfaatan media berbasis IT dan belum berjalannya MGMP dengan efektif untuk meningkatkan kompetensi dari program pengembangan keprofesian keberlanjutan dan kinerja guru pada wadah MGMP/KKG dan MKKS. Mayoritas guru disana menganggap bahwa tanggung jawab peningkatan kompetensi guru menjadi tanggung jawab dari pemerintah sehingga pengembangan keprofesian keberlanjutan terhambat. Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin meneliti permasalahan tersebut dengan judul : “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap SD Negeri Se Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Se Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 93 orang guru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sensus Sampling*, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari populasi sehingga diperoleh sampel 93 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Kuisioner dibuat berdasarkan pada indikator dari variabel-variabel yang diteliti yaitu membuat pernyataan-pernyataan tentang supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru.

Instrumen dari variabel penelitian tersebut sebelum digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas. Validitas dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Selanjutnya, Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui kehandalan instrumen yang dihitung dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang dihitung dengan menggunakan program *Microsoft Excel dan SPSS versi 24.00 for windows*. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memaparkan data profil responden dalam bentuk distribusi Mean hasil angket, berdasarkan demografi responden, variabel, dan indikator.

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru. berdasarkan deskriptif. Analisis statistik inferensial digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis hingga sampai pada suatu

kesimpulan. Analisis ini diawali dengan uji normalitas, uji linieritas, dan multikolinieritas. Kemudian Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Sedangkan uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Kemudian, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan regresi sederhana dan regresi berganda. Regresi sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, Sedangkan Regresi berganda dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Uji t Hitung Koefisien antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t merupakan teknik statistik parametrik yang digunakan untuk menguji perbedaan antar kelompok.

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t hitung dari olah data SPSS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	48,582	9,033		5.378	<.001		
X1_tot	.348	.078	.448	4.492	<.001	.708	1,413
X2_tot	.245	.106	.230	2.308	.023	.708	1,413

a. Dependent Variable: Y_tot

Dalam pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 93-2-1 = 90$ diperoleh t tabel = 1.662. Hasil perhitungan pada regresi linear diperoleh nilai t hitung sebesar 2.308. Dengan demikian, t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2.308 > 1.662$) seperti terlihat pada tabel diatas, dan nilai $0,023 < 0,05$. Dengan demikian, t hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya supervisi kepala sekolah

berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil uji statistik t supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar 2.733. Dengan demikian, t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2.733 > 1.696$) seperti terlihat pada tabel diatas, dan nilai $0,010 < 0,05$. Dengan demikian, t hitung beradapada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial tingkat efektifitas supervisi yang dilakukan kepala sekolah meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48,582	9,033		5.378	<.001
X1_tot	.348	.078	.448	4.492	<.001
X2_tot	.245	.106	.230	2.308	.023

a. Dependent Variable: Y_tot

Variabel motivasi kerja (X₂) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,245. Artinya variabel motivasi kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja guru (Y), apabila variabel motivasi kerja (X₂) naik 1 satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar

0,245 dan apabila variabel motivasi kerja (X₂) turun 1 satuan maka kinerja guru (Y) akan turun sebesar 0,245. Dengan demikian, t hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial semakin tinggi tingkat motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.352	7,218

a. Predictors: (Constant), X2_tot, X1_tot

Berdasarkan hasil koefisien determinasi tersebut dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linear berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 besarnya 0,366. Ini berarti bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja yang diturunkan dalam model sebesar 19,3% atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja guru (Y) sebesar $(100\% - 19,3\% = 80,7\%)$.

Variabel kinerja guru (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar 80,7% kinerja guru dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misalnya komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lainnya.

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan (uji F) diperoleh nilai koefisien Fhitung sebesar 25,936. kemudian keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel ($25,936 > 3,098$) artinya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru, dan nilai $0,001 < 0,05$ maka simultan berpengaruh. Berdasarkan hasil koefisien determinasi tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat diketahui nilai R^2 sebesar 0,366. Ini berarti bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja yang diturunkan dalam model sebesar 19,3% atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja guru (Y) sebesar $(100\% - 19,3\% = 80,7\%)$. Variabel kinerja guru (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar 80,7% kinerja guru dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Edi Rismawan (2015), menyatakan hasil

analisis deskriptif menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Berdasarkan hasil estimasi model path diagram pada gambar disusun persamaan struktural: $\text{Kinerja} = 0,28 \text{ Supervisi} + 0,39 \text{ Motivasi}$, $R^2 = 0,36$. Nilai R^2 sebesar 0,36 artinya, secara bersama-sama, supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru sebesar 0,36 (36%), sehingga besaran pengaruh dari variabel lain adalah $100\% - 36\% = 64\%$. Adanya pengaruh bersama-sama supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru tersebut menunjukkan hipotesis diterima. Ester Manik dan Kamal Bustomi (2011), menyatakan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan besarnya pengaruh 87,00%. Sedangkan sisanya sebesar 13,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, tetapi turut mempengaruhi kinerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini koefisien Fhitung lebih besar dari Ftabel ($25,936 > 3,098$) pada taraf signifikansi 0,05, diketahui pula koefisien determinasi (R^2) nilainya 0,366 dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja guru (Y) sebesar $(100\% - 19,3\% = 80,7\%)$. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Edi Rismawan adalah nilai R^2 sebesar 0,36 sehingga besaran pengaruh dari variabel lain adalah $100\% - 36\% = 64\%$. Selain itu Ester Manik dan Kamal Bustomi dalam penelitiannya analisis deskriptif menunjukkan sebesar pengaruh 87,00% sedangkan sisanya sebesar 13,00% dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu

adalah sama berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang mana penelitian dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan (uji F) diperoleh nilai koefisien F_{hitung} sebesar 25,936. kemudian keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($25,936 > 3,098$) artinya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru, dan nilai $0,001 < 0,05$ maka simultan berpengaruh.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat diketahui nilai R^2 sebesar 0,366. Ini berarti bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja yang diturunkan dalam model sebesar 19,3% atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja guru (Y) sebesar ($100\% - 19,3\% = 80,7\%$). Variabel kinerja guru (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar 80,7% kinerja guru dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

2. Hasil uji statistik t supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar 2.733. Dengan demikian, t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2.733 > 1.696$) seperti terlihat pada tabel diatas, dan nilai $0,010 < 0,05$. Dengan demikian, t hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial tingkat efektifitas supervisi yang dilakukan kepala sekolah meningkatkan kinerja guru.

3. Hasil uji statistik t motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar 2.733. Dengan demikian, t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2.308 > 1.662$) seperti terlihat pada tabel diatas, dan nilai $0,023 < 0,05$. Dengan demikian, t hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial semakin tinggi tingkat motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang mana penelitian dilakukan dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah sangat penting dalam peningkatan kinerja guru di sekolah. Oleh sebab itu kepala sekolah harus meningkatkan efektifitas pelaksanaan supervisinya agar kinerja guru lebih meningkat dan kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalisme sebagai seorang pemimpin yang dapat dicontoh dan diteladani oleh seluruh warga serta dapat mengayomi guru dan siswanya. Diketahui hasil penelitian ini variabel supervisi kepala sekolah (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,348. Artinya variabel supervisi kepala sekolah (X_1) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja guru (Y).
2. Untuk mewujudkan dan meningkatkan kinerja guru diperlukan usaha yang sungguh-sungguh baik yang berasal dari guru itu sendiri maupun dari kepala sekolah, misalnya dengan meningkatkan motivasi kerja. Selain itu hendaknya motivasi yang dimiliki oleh seorang guru dapat ditingkatkan, bahkan lebih ditingkatkan lagi sehingga peserta didik memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Diketahui hasil

penelitian ini variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,245 Artinya variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja guru (Y).

3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menggali lebih dalam mengenai gambaran yang luas dan mendalam tentang pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan dapat mengembangkan penelitian dengan melakukan penelitian pada variabel lain misalnya kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, sertifikasi guru maupun lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, serta melakukan pada populasi yang lebih luas dan menggunakan desain penelitian yang lain.

REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Alabi, Goski., & Alabi, J. (2014).
- Al-Ma'ruf, Ali Imron. 2017. *Pengkajian Sastra Teori dan Aplikasi*. Surakarta: CV. Djiwa Amarta Press.
- Atiya Inayatullah dan Pawasha Jehangir. 2011. Teachers' Job Performance : the Role of Motivation. *International Journal of Education*. Volume 3, No. 2, E4. Ankara, Macrothink Institute.
- Broni Anthony Afful. 2012. Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology Tarkwa Ghana : Leadership Lessons. *Creative Education in Scires Journal*. Volume 3 No. 3.
- Daeng Ayub Natuna, Wilson, 2018. *Teacher's Style of Optimism Public Senior High School Rimba Melintang, Rokan Hilir, Riau*. Proceeding of the 2nd URICES 2, 840–47.
- Hadari Nawawi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan 3*. Bandung : Alfabeta.
- Marliani. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber daya manusia dan Organisasi*. Jakarta. Selemba Empat.
- Muhammad Ali Gunawan. 2015. *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi Dan Sosial*, Parama Publishing, Yogyakarta.
- Muwahid Shulhan. 2013. *Supervisi Pendidikan*, Acima Publishing, Surabaya
- Ngozika A. Oleforo, dkk. 2015. Management Strategies and Secondary School Teachers' Job Performance in Akwa Ibom South Senatorial District. *Asian Journal of Management Sciences and Education*. Volume 4 No. 2. Oyama, Japan.

- Ngurah Suyadna, dkk. 2013. Korelasi Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, Motivasi kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Guru SMA Negeri 1 Tampaksiring. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 4.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kompetensi Kepala Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Guru dan Angka Kreditnya
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*, CV. Wade Group, Ponorogo.
- Riduwan dan Kuncoro Engkos Achmad. 2016. *Cara Menggunakan Path Analysis*. Bandung. Alfabeta.
- Robbins Stephens P. 2015. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta. PT Prenhallindo Utama.
- Sudrajat Jaja, dkk. 2015. Supervision, leadership and working Motivation To Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Volume 3 Issue 6.
- Tehseen Shehnez dan Hadi noor Ul. 2015. Factors influencing Teachers' Performance and retention. *Mediterranean Journal of social sciences* . MCSER Publishing. Volume 6 No.1. Rome-Italy
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Waode Jumina, 2017. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu*.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240. Sumber Internet: Al- Hafiz Muslih, 2013.
- Yeri Sutopo, and Achmad Slamet, 2017. *Statistika Inferensial*. 1st ed., CV. Andi Offset, Yogyakarta