



Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano

Esli Marlin Rasu, Philoteus E A Tuerah, Elni J Usuh

Universitas Negeri Manado

Abstract

Received: 07 Juli 2024

Revised: 11 Juli 2024

Accepted: 28 Juli 2024

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru, dan pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi guru secara simultan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden yaitu guru SMA Negeri 1 Tondano. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan dua cara, yaitu uji parsial dan uji simultan. Selain untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dalam penelitian ini juga disertakan uji koefisien korelasi yang berfungsi untuk melihat seberapa besar hubungan antar variabel serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusinya. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan dari variabel supervisi Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), hal tersebut mengartikan bahwa ketika terjadi peningkatan maupun penurunan pada Supervisi Kepala Sekolah maupun Motivasi Guru, maka akan berdampak juga pada peningkatan maupun penurunan pada Kinerja Guru.

Keywords: Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Kinerja Guru

(*) Corresponding Author: rzeslie@gmail.com

How to Cite: Rasu, E., Tuerah, P., & Usuh, E. (2024). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14), 253-269. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13377483>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu negara. Alasannya dengan Pendidikan yang bermutu akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menggerakkan semua faktor penentu keberhasilan negara itu sendiri. Tujuan dari pendidikan dan pengajaran tidak terlepas dari adanya guru yang memiliki kompetensi optimal dalam dunia pendidikan. Guru tidak semata hanya mendidik, melainkan juga mengajar dan melatih. Guru dituntut memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik agar tugas dan tanggung jawabnya dapat terlaksana dengan baik pula.

Pencapaian kompetensi guru yang sesuai dengan standar kualifikasi akademik sehingga kinerja para guru sesuai dengan yang ditetapkan Permendiknas. Standar kualifikasi akademik menjadi dasar pendidikan minimum bagi guru pada suatu instansi kependidikan. Dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Ditinjau dari segi tingkat pendidikan, baik pendidikan menengah umum maupun kejuruan, masing-masing memiliki tujuan yang berbeda. Pendidikan di tingkat menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA) memiliki tujuan yaitu meningkatkan prestasi siswa di bidang akademik untuk bekal melanjutkan diperguruan Tinggi, dan menumbuhkan kedisiplinan peserta didik agar memiliki kepribadian yang baik dan kemampuan yang mantap untuk bekal kerja nantinya. Sedangkan ditingkat menengah kejuruan (SMK) memiliki tujuan yaitu memberikan bekal keterampilan bagi peserta didik agar siap memasuki dunia kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru pada Bab II tentang Kompetensi dan Sertifikasi pasal 2 menyebutkan bahwa hal yang wajib bagi guru yaitu memiliki kualifikasi akademik, memiliki kompetensi, bersertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sehingga diharapkan guru dapat optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dijelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang baik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, dimana kompetensi-kompetensi tersebut merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai serta kemudian diaktualisasikan oleh guru dalam tugasnya.

Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Saondi (2010:20) mengenai kinerja yang menyebutkan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kemampuan guru tersebut menjadi titik tolak dimana seorang guru memiliki kinerja yang baik, sehingga kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pada tahap sejauh mana seorang guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2001:37).

Kinerja guru memberi pengaruh bagi keberhasilan tujuan pembelajaran, dimana didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Saondi, 2010:20). Oleh karena itu, guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya. Kinerja guru yang optimal berawal dari penguasaan guru dalam kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru pada umumnya, yang kemudian berbekal pengalaman mengajar dan belajar akan menjadikan seorang guru matang dalam penguasaan kompetensi-kompetensi tersebut.

Pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh adanya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan (Mulyasa, 2007: 227). Faktor internal dalam kinerja yang

digunakan yaitu motivasi karena terkait dengan adanya dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas, sedangkan adanya supervisi kepala sekolah merupakan faktor eksternal dari kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan penghargaan atas tugas, diskusi kelompok, perhatian kepala sekolah, dan adanya pelatihan-pelatihan yang dibina oleh kepala sekolah. Pengambilan motivasi dan supervisi kepala sekolah juga didasarkan pada hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya. Kurnia (2011) menambahkan bahwa faktor yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja guru adalah motivasi, keterbukaan manajemen kepala sekolah, dan supervisi kepala sekolah yang ideal dan sesuai dengan langkah kerja yang benar.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya (Mulyasa,2004:45). Supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam memberikan layanan kepada orang tua peserta didik dan sekolah (Wahyudi,2009:97). Maka dari itu, kepala sekolah sebagai supervisor menjadi titik tolak dimana kinerja guru meningkat dengan memperhatikan fungsi dari supervisi yaitu: (1) meningkatkan mutu pembelajaran; (2) memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran; serta (3) membina dan memimpin (Suharsimi,2004:13), sehingga pemberian supervisi yang efektif dan efisien akan berpengaruh pada kinerja guru yang optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu yang menimbulkan motif atau pemberian motif, menjadikan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga,2006:34). Adanya motivasi kerja pada diri guru juga ikut mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dimiliki oleh guru, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal. Motivasi yang optimal juga harus memperhatikan fungsi untuk: (1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan; (2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; serta (3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut (Sardiman,2011:85), sehingga dengan motivasi yang tinggi, guru dipastikan memiliki prestasi kerja/kinerja yang baik.

Secara logis, kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan memiliki motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun. Meningkatkan maupun menurunkan kedua hal tersebut akan berdampak pada kinerja guru yang dicapai.

Observasi awal yang dilaksanakan pada bulan Maret 2023 melalui pengamatan dan wawancara di SMA Negeri 1 Tondano terdapat beberapa guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang mengajarnya dan memiliki tugas tambahan seperti pengelola administrasi keuangan dimana beban kerjanya menjadi terlalu berat sehingga dapat menghambat kinerjanya sebagai guru. Pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah belum optimal karena masih berorientasi pada kelengkapan administratif dan subjektif. Sehingga masih terdapat beberapa guru yang hanya menggunakan metode ceramah dari awal hingga akhir pembelajaran sehingga kegiatan pembelajaran di kelas yang berpusat pada guru. Dalam kegiatan belajar mengajar masih sering dijumpai guru-guru yang memiliki motivasi mengajar yang rendah. Berdasarkan pengamatan ditempat penelitian masih terdapat guru yang kurang bersemangat dalam bekerja, seringnya izin meninggalkan tempat tugas saat jam kerja, dan di beberapa jam pelajaran ada guru yang hanya memberikan tugas dan malas untuk mengajar. Disisi lain lamanya masa kerja seorang guru juga mempengaruhi tingkatan motivasi kerja yang mereka miliki. Guru dengan masa kerja yang rendah kurang berperan aktif dalam kegiatan sekolah karena merasa dirinya belum menjadi bagian dari organisasi tersebut. Sedangkan guru yang memiliki masa kerja yang lebih lama dan akan pensiun dalam kurun waktu dua sampai tiga tahun kedepan cenderung memiliki motivasi untuk pengembangan diri dalam perannya sebagai guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan Ex-post facto dan penielasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan keadaan masing-masing variabel yakni, kompetensi supervise akademik kepala sekolah (X), motivasi guru (X2), dan kinerja guru (Y).

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tondano
2. Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tondano
3. Supervisi kepala sekolah dan motivasi guru secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tondano

Variabel independen dalam penelitian ini adalah supervisi akademik kepala sekolah (X1) dan motivasi guru (X2). Variabel dependen dalam Penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Adapun variabel yang diprediksi akan mengganggu yaitu variable moderator (M) dalam hal ini adalah gender. Tempat penelitian adalah SMA Negeri 1 Tondano. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Juli – Agustus 2023.

Populasi umum dalam penelitian ini seluruh guru di SMA Negeri 1 Tondano. Sementara itu populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh guru dengan ASN dan PPPK yang berjumlah total 45 orang. Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi sasaran yaitu 45 guru di SMA Negeri 1 Tondano. Variabel dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu kinerja guru, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. Teknik Pengumpulan Data terdiri dari Kuesioner. Angket atau kuisisioner akan disebar kepada guru-guru di SMA Negeri 1 Tondano. Kuisisioner

atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang informan ketahui. Sedangkan jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah dikembangkan menjadi indikator, sehingga dari masing-masing indikator akan dibuat pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner yang diberikan kepada responden.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, diselesaikan dengan dukungan program statistik komputer, SPSS 23.

Rumus yang digunakan untuk mendeskripsikan nilai variabel adalah sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

% = Persentase

n = Nilai yang diperoleh

N = Jumlah total responden

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Berikutnya adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji t :

- a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (H1) :

H0: $b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru(Y).

H1: $b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah(X_1) terhadap kinerja guru(Y).

H0: $b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja guru(X_2) terhadap kinerja guru(Y).

H1: $b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja guru(X_2) terhadap kinerja guru(Y).

- b. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,1$. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut : Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H0 ditolak, H1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 diterima, H1 ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Profil Responden

Data mengenai profil responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, disajikan dalam tabel serta diagram berikut.

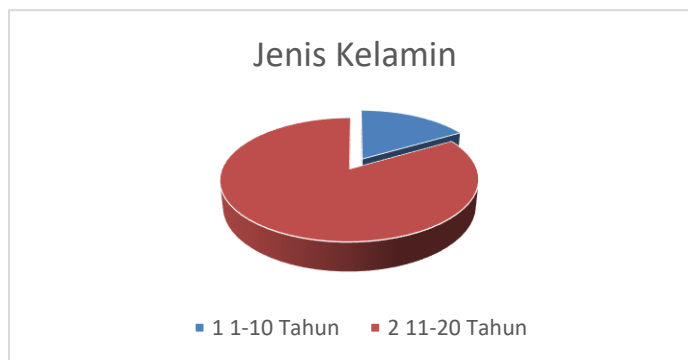
Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Laki - Laki	7	19.4	19.4	19.4
	Perempuan	29	80,6	80,6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	
Missing	System	0	0		
Total		36	100.0		

Gambar 4.1



Berdasarkan digaram diatas, dapat dilihat jumlah responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini, yang paling banyak berjenis kelamin perempuan, yang mana berjumlah 27 orang atau memiliki persentase 80,6 %.

Profil responden berdasarkan usia

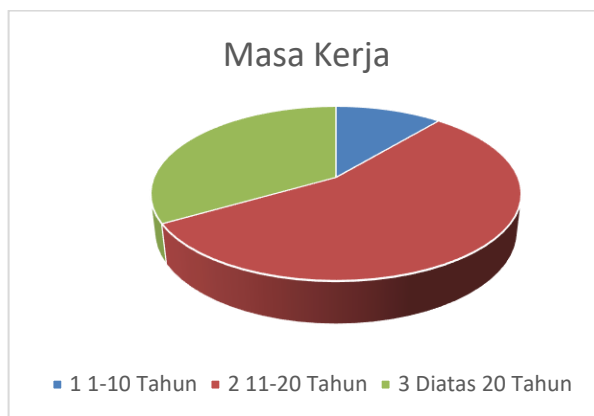
Data mengenai profil responden yang dibagi berdasarkan rentang masa kerja, disajikan dalam tabel serta diagram berikut.

Tabel 4.2

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 10 Tahun	4	11.1	11.1	11.1
	11 - 20 Tahun	20	55.6	55.6	88.9
	> 30 Tahun	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	
Missing	System	0	0		
Total		36	100.0		

Gambar 4.2



Berdasarkan digaram diatas, dapat dilihat responden yang berada pada rentang masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 4 orang (11,1%), yang memiliki masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 20 orang (55,6%) dan memiliki masa kerja > 20 tahun sebanyak 12 orang (33,3%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak mengisi kuesioner ini adalah responden yang memiliki masa kerja masa kerja pada 11-20 tahun.

HASIL ANALISIS DATA

Uji Prasyarat

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah item pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak. Untuk mengukur hal tersebut, digunakan kriteria sebagai berikut.

Rhitung > R tabel = Valid

Rhitung < R tabel = Tidak Valid

Catatan : Nilai R tabel dalam penelitian ini, yaitu 0,316

Hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Variabel	Item	Nilai Rhitung	Keterangan
Supervisi Kepala Sekolah (X1)		0,556	Valid
		0,525	Valid
		0,423	Valid
		0,354	Valid
		0,580	Valid
		0	Tidak Valid
		0,497	Valid
		0,520	Valid
		0,539	Valid
		0,460	Valid
		0,486	Valid
		0,530	Valid
		0,386	Valid

		0,474	Valid
		0,618	Valid
		-0,131	Tidak Valid
		0,166	Tidak Valid
		0,459	Valid
		0,253	Tidak Valid
		0,359	Valid
		0,468	Valid
		0,407	Valid
		0,224	Tidak Valid
Motivasi Guru (X2)		0,388	Valid
		0,391	Valid
		0,700	Valid
		0,639	Valid
		0,668	Valid
		0,674	Valid
		0,658	Valid
		0,624	Valid
		0,725	Valid
		0,750	Valid
		0,394	Valid
		0,391	Valid
		0,700	Valid
		0,674	Valid
		0,658	Valid
		0,624	Valid
		0,725	Valid
	Kinerja Guru (Y)		0,449
		0,473	Valid
		0,576	Valid
		0,505	Valid
		0,354	Valid
		0,317	Valid
		0,554	Valid
		-0,133	Tidak Valid
		0,342	Valid
		0,228	Tidak Valid
		0,286	Tidak Valid
		0,717	Valid

	0,439	Valid
	0,631	Valid
	0,510	Valid
	0,616	Valid
	0,596	Valid
	0,659	Valid
	0,710	Valid
	0,467	Valid
	0,562	Valid
	-0,3,70	Tidak Valid
	0,523	Valid
	0,455	Valid
	0,462	Valid
	0,777	Valid
	0,621	Valid
	0,733	Valid
	0,341	Valid
	0,702	Valid
	0,776	Valid
	0,341	Valid
	0,702	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat dilihat nilai R hitung pada 5 variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1) terdapat 5 item yang tidak valid, pada variabel Motivasi Guru (X2) semua item valid, dan pada variabel Kinerja Guru (Y) terdapat 4 item yang tidak valid. Item yang dinyatakan tidak valid karena mempunyai nilai R hitung lebih kecil dari R tabel. Dengan demikian semua item dalam kuesioner dinyatakan tidak valid tidak digunakan dalam angket penelitian yang disebarkan pada sampel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah item pertanyaan maupun pernyataan yang dibuat dalam kuesioner reliabel atau tidak. Untuk menentukan hal tersebut, digunakan kriteria berikut.

0,00 – 0,20 berarti kurang reliabel

0,21 – 0,40 berarti agak reliabel

0,41 – 0,60 berarti cukup reliabel

0,61 – 0,80 berarti reliabel

0,81 – 1,00 berarti sangat reliabel

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.4

Variabel	Cronbach's Alpha
Supervisi Kepala Sekolah (X1)	0,774
Motivasi Guru (X2)	0,917
Kinerja Guru (Y)	0,864

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha pada rentang 0,61 – 0,80 , sedangkan Motivasi Guru (X2) dan Kinerja Guru (Y) dinyatakan sangat Reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha yang berada pada rentang 0,81 – 1,00 sehingga dinyatakan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji One sample Kolmogrov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05.

Kriteria uji normalitas :

Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 : data berdistribusi normal

Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 : data tidak berdistribusi normal

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SUPERVISI	MOTIVASI	KINERJA
N		36	36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.08	49.75	76.69
	Std. Deviation	2.892	2.892	3.267
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.143	.129
	Positive	.126	.107	.129
	Negative	-.097	-.143	-.072
Test Statistic		.126	.143	.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163 ^c	.061 ^c	.140 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* dari X1,X2 dan Y memiliki nilai lebih dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Kriteria uji multikolinieritas

VIF < 10 : tidak terjadi multikolinieritas

VIF > 10 : terjadi multikolinieritas

Atau dengan melihat nilai tolerance

Tolerance > 0,10 : tidak terjadi multikolinieritas

Tolerance < 0,10 : terjadi multikolinieritas
 Hasil uji Multikolinieritas dalam penelitian ini, disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.6

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.239	9.273		2.290	.029		
	SUPERVISI	.588	.153	.520	3.844	.001	.791	1.264
	MOTIVASI	.357	.153	.316	2.336	.026	.791	1.264

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai VIF untuk masing – masing variabel kurang dari 10, dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan tingkat signifikan diatas 0,05 maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Namun, bila tingkat signifikansi dibawah 0,05, maka ada gejala.

Tabel 4.7

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.498	6.371		-.706	.485		
	SUPERVISI	.108	.105	.198	1.028	.312	.791	1.264
	MOTIVASI	-.017	.105	-.031	-.159	.875	.791	1.264

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai Sig. pada masing – masing variabel lebih dari 0,05 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari satu, dan hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.239	9.273		2.290	.029
	SUPERVISI	.588	.153	.520	3.844	.001
	MOTIVASI	.357	.153	.316	2.336	.026

a. Dependent Variable: KINERJA

t dilihat nilai Y = mengartikan bahwa ketika Supervisi Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Guru (X2) nilainya 0 atau jika kedua variabel tersebut tidak ada, maka nilai variabel Kinerja Guru (Y) adalah 21,239.

Nilai 0,588 pada variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1), mengandung arti bahwa ketika terdapat peningkatan 1 poin pada Supervisi Kepala Sekolah (X1), maka hal tersebut juga akan berdampak pada peningkatan variabel Kinerja Guru (Y) sebanyak 0,588 kali.

Nilai 0,357 pada variabel Motivasi Guru (X2), mengandung arti bahwa ketika terdapat peningkatan 1 poin pada variabel Motivasi Guru (X2), maka hal tersebut juga akan berdampak pada peningkatan variabel Kinerja Guru (Y) sebanyak 0,357 kali.

Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini, kriteria uji koefisien korelasi adalah sebagai berikut.

0.00-0.1999	= sangat rendah
0.20-0.399	= Rendah
0.40-0.599	= Sedang
0.60-0.799	= Kuat
0.80-1.000	= Sangat Kuat

Tabel 4.9

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.492	2.328

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, SUPERVISI

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat nilai R sebesar 0,722, yang mana nilai tersebut berada pada interpretasi antara 0,60 – 0,799, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari nilai R atau korelasi, koefisien korelasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat nilai R Square dalam penelitian ini sebesar $0,521 \times 100 = 52,1\%$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kontribusi dari Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 52,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru secara parsial. Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	21.239	9.273		2.290	.029
SUPERVISI	.588	.153	.520	3.844	.001
MOTIVASI	.357	.153	.316	2.336	.026

a. Dependent Variable: KINERJA

1) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hipotesis:

H_a : Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tondano.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tondano.

Kriteria:

Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai sig $<$ 0.05 maka terima H_a dan tolak H_0

Jika nilai t hitung $<$ t tabel nilai sig $>$ 0.05 maka tolak H_a dan terima H_0

Berdasarkan tabel coefficients dapat dilihat t hitung sebesar 3,844 $>$ t tabel sebesar 2,034 dan nilai signifikan sebesar 0,026 $<$ 0,05 maka terima H_a dan tolak H_0 dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano.

2) Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru

Hipotesis:

H_a : Terdapat pengaruh yang Signifikan antara Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang Signifikan antara Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano.

Kriteria:

Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai sig $<$ 0.05 maka terima H_a dan tolak H_0

Jika nilai t hitung $<$ t tabel nilai sig $>$ 0.05 maka tolak H_a dan terima H_0

Berdasarkan tabel coefficients dapat dilihat t hitung sebesar 2,290 $>$ t tabel sebesar 2,034 dan nilai signifikan sebesar 0,029 $<$ 0,05 maka terima H_a dan tolak H_0 dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah pengaruh secara simultan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru signifikan atau tidak.

Hipotesis :

H_a : Terdapat pengaruh yang Signifikan secara simultan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang Signifikan secara simultan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano.

Kriteria:

Jika nilai f hitung $>$ f tabel dan nilai sig $<$ 0,05 maka terima H_a dan tolak H_0

Jika nilai f hitung $<$ f tabel dan nilai sig $>$ 0,05 maka tolak H_a dan terima H_0

Tabel 4.11

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.783	2	97.391	17.969	.000 ^b
	Residual	178.856	33	5.420		
	Total	373.639	35			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, SUPERVISI

Berdasarkan tabel anova diatas dapat dilihat f hitung sebesar 217,969 $>$ f tabel sebesar 3.28 nilai sig sebesar 0.000 $<$ 0.05 maka teriama H_a dan tolak H_0 dengan demikian terdapat pengaruh yang Signifikan secara simultan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano.

PEMBAHASAN

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan di temui Koefisien regresi variabel Supervisi Kepala Sekolah 0,588 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Supervis Kepala Sekolah maka hal itu akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,599 kali. Berdasarkan tabel coefficients dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0.001 $<$ 0.05 maka terima H_a dan tolak H_0 dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa Hipotesis pertama (H_1) “Supervisi Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano” diterima.

Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan di temui Koefisien regresi variabel Motivasi Guru 0,357 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Motivasi Guru maka hal itu akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,357 kali. Berdasarkan tabel coefficients dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0.026 $<$ 0.05 maka terima H_a dan tolak H_0 dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa Hipotesis Kedua (H_2) “Motivasi Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano” diterima.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan di temui r square sebesar $0,521 \times 100\% = 52,1\%$. Dengan demikian pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru sebesar $52,1\%$. Berdasarkan tabel anova diketahui nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka teriama H_a dan tolak H_0 dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru sebesar $52,1\%$. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa Hipotesis Ketiga (H_3) “Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano” diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat Pengaruh signifikan secara parsial antara Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano. Artinya, jika Supervisi Kepala Sekolah meningkat, maka Kinerja Guru juga akan meningkat.
2. Terdapat signifikan secara parsial antara Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano. Artinya, jika Motivasi Guru meningkat maka Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano juga akan meningkat.
3. Terdapat Pengaruh signifikan secara Simultan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano. Artinya, jika Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru meningkat maka Kinerja Guru juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah
Sebaiknya mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan lagi pelaksanaan supervisi kepala sekolah agar kinerja guru di SMA Negeri 1 Tondano lebih meningkat lagi.
2. Bagi Guru
Sebaiknya mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan lagi motivasi dari semua guru agar kinerja guru di SMA Negeri 1 Tondano lebih meningkat lagi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Kiranya para peneliti yang akan melakukan penelitian dengan judul yang serupa tidak melakukan penelitian pada objek yang sama dan untuk peneliti yang akan meneliti tentang kinerja guru, kiranya menambah variabel diluar penelitian saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aqib, Zainal. 2008. *Standar Kualifikasi-Kompetensi-Sertifikasi Guru-Kepala Sekolah-Pengawas Sekolah*. Bandung: Yrama Widya.
- Dally, Dadang. 2010. *Balanced Scorecard Suatu Pendekatan Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Depdikbud. 1997. *Pembinaan Profesionalisme Guru*. Jakarta:Depdikbud.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. Rahman. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMA PPMI Assalam Surakarta tahun pelajaran 2011/2012. Dalam *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrafachrudi, Soekanto. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Iskandar, Uray. 2011. Indikator Kinerja Guru. <http://uray-iskandar.blogspot.com/2011/11/indikator-kinerja-guru.html>.
- Kurnia, Ijang. 2011. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan Supervisi Kepala Sekolah. Dalam *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan Halm. 548-555*.
- Makmun, A.S. 2001. *Psikologi Kependidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melita, Irma. 2008. Pengaruh Kemampuan Kognitif, Supervisi, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di SMA Negeri 11 Padang. Dalam *Jurnal Thesis Universitas Andalas*.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS & KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Pertiwi, C. Ratna. 2012. Pengaruh Supervisi Pengajaran dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se-Kabupaten Lamongan. Dalam *Jurnal Skripsi Universitas Negeri Malang*.
- Purwanto, Joko. 2005. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Keterbukaan Manajemen Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Bantu dan Guru Tidak Tetap di SMP Negeri Pracimantoro, Wonogiri). Dalam *Jurnal Thesis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Purwanto, Ngalim. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahardja, Alice Tjandralila. 2004. Hubungan Antar Komunikasi Antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. Dalam *Jurnal Pendidikan Penabur No. 03/ Th. III/ Desember 2004*.
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rochmawati dan Siti Rahayu Binarsih. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Mojolaban. Dalam *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah No 01/ Th. III/ Januari 2009*.
- Sahertian, Piet, A. 2000. *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- , 2000. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sardiman. 2011. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Saud, Udin Syaefudin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang. P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2004. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2006. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Surya, M. 2003. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winata.
- Umam, Kherul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman, Moh. Uzer. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: CV. Alfabeta.