



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

Zeslie Marlin Rasu¹, Philoteus E. A Tuerah², Elni J. Usuh³

^{1,2,3}Universitas Negeri Manado

Abstract

Received: 3 November 2023
Revised: 13 November 2023
Accepted: 25 November 2023

This research was conducted with the aim of determining the influence of principal supervision on teacher performance, the influence of teacher motivation on teacher performance, and the influence of principal supervision and teacher motivation simultaneously on teacher performance. In this research, quantitative research methods were used with a sample size of 36 respondents, namely teachers at SMA Negeri 1 Tondano. The data in this study were analyzed using multiple linear regression analysis, and testing the hypothesis was carried out in two ways, namely partial tests and simultaneous tests. Apart from knowing the influence between variables, this research also includes a correlation coefficient test which functions to see how big the relationship between variables is and a coefficient of determination test to find out how big their contribution is. The results obtained in this research are that there is a significant influence, both partially and simultaneously, of the principal supervision variables (X1) and teacher motivation (X2) on teacher performance (Y), this means that when there is an increase or decrease in school principal supervision and Teacher Motivation, it will also have an impact on increasing or decreasing Teacher Performance.

Keywords: *Principal Supervision, Teacher Motivation, Teacher Performance*

(*) Corresponding Author: zeslie@gmail.com

How to Cite: Rasu, Z., Tuerah, P. E. A., & Usuh, E. J. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 1065-1079. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10338088>

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 keberhasilantujuan 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 yangtelah 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 arahperbuatan, 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 penjelasan (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 kuisisioner 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 (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) :

H_0 : $b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

H_1 : $b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

H_0 : $b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

H_1 : $b_2 \neq 0$, 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 H_0 ditolak, H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 1.

Variabel	Item	Nilai Rhitung	Keterangan
Supervisi Kepala Sekolah (X1)	1.	0,556	Valid
	2.	0,525	Valid
	3.	0,423	Valid
	4.	0,354	Valid
	5.	0,580	Valid
	6.	0	Tidak Valid
	7.	0,497	Valid
	8.	0,520	Valid
	9.	0,539	Valid
	10.	0,460	Valid
	11.	0,486	Valid
	12.	0,530	Valid
	13.	0,386	Valid
	14.	0,474	Valid
	15.	0,618	Valid
	16.	-0,131	Tidak Valid
	17.	0,166	Tidak Valid
	18.	0,459	Valid
	19.	0,253	Tidak Valid
	20.	0,359	Valid
	21.	0,468	Valid
	22.	0,407	Valid
	23.	0,224	Tidak Valid
Motivasi Guru (X2)	24.	0,388	Valid
	25.	0,391	Valid
	26.	0,700	Valid
	27.	0,639	Valid
	28.	0,668	Valid
	29.	0,674	Valid
	30.	0,658	Valid
	31.	0,624	Valid
	32.	0,725	Valid
	33.	0,750	Valid
	34.	0,394	Valid
	35.	0,391	Valid
	36.	0,700	Valid
	37.	0,674	Valid
	38.	0,658	Valid

	39.	0,624	Valid
	40.	0,725	Valid
	41.	0,750	Valid
	42.	0,394	Valid
	43.	0,671	Valid
	44.	0,624	Valid
Kinerja Guru (Y)	45.	0,449	Valid
	46.	0,473	Valid
	47.	0,576	Valid
	48.	0,505	Valid
	49.	0,354	Valid
	50.	0,317	Valid
	51.	0,554	Valid
	52.	-0,133	Tidak Valid
	53.	0,342	Valid
	54.	0,228	Tidak Valid
	55.	0,286	Tidak Valid
	56.	0,717	Valid
	57.	0,439	Valid
	58.	0,631	Valid
	59.	0,510	Valid
	60.	0,616	Valid
	61.	0,596	Valid
	62.	0,659	Valid
	63.	0,710	Valid
	64.	0,467	Valid
	65.	0,562	Valid
	66.	-0,3,70	Tidak Valid
	67.	0,523	Valid
	68.	0,455	Valid
	69.	0,462	Valid
	70.	0,777	Valid
	71.	0,621	Valid
	72.	0,733	Valid
	73.	0,341	Valid
	74.	0,702	Valid
	75.	0,776	Valid
	76.	0,341	Valid
	77.	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 disebarakan 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 2

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 Kolmogorov-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 3

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.

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

Berd a. Dependent Variable: KINERJA

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 5

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 6

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

Dari hasil analisis yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat nilai $Y = 21,239 + 0,588 (X1) + 0,357 (X2)$. Nilai konstanta 21,239 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

a) 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 7

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.

b) 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

a) 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 8.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.239	9.273		2.290	.029
SUPERVISI	.588	.153	.520	3.844	.01
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.

H₀ : 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 H₀

Jika nilai t hitung < t tabel nilai sig > 0.05 maka tolak H_a dan terima H₀

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 H₀ 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.

b) 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 9.

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

1) 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 Supervisi 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 (H1) “Supervisi Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano” diterima.

2) 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 (H2) “Motivasi Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tondano” diterima.

3) 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 (H3) “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 Prasaran 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: RemajaRosdakarya.
- Rahardja, Alice Tjandralila. 2004. Hubungan Antar Komunikasi Antar Pribadi Gurudan 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.
- Sahertian, Piet, A. 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 RefikaAditama.
- 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.
- Sudjna. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2004. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi, Arikunto. 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