

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMP DHARMA LOKA  
PEKANBARU**

**Layla Hafni dan Hendri Gunawan**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pelita Indonesia  
Jalan Jend. Ahmad Yani No. 78-88 Pekanbaru

**ABSTRACT**

*Research was conducted on SMP Dharma Loka Pekanbaru. This study aims to determine the effect of supervision of the school principal and motivation on the performance of educators. Total population is defined by 32 respondents. As independent variables, namely the supervision of the school principal and motivation, while the dependent variable is the energy performance of teachers. The results using of multiple linear regression analysis showed that the variables supervision of school principals and partially not in significant while working motivation partially influence and significant but if the supervision of the school principal and simultane ously work motivation will get results and significant influence. The results of the analysis using the coefficient of determination is known that 79.5% of the variation is explained by the performance of educators independent variables examined in this study and 20.5% explained by other variables not examined in the model.*

**Keywords:** *Supervising Principal, Work Motivation and Performance of Teachers*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada SMP Dharma Loka Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Jumlah populasi yang ditetapkan sebanyak 32 responden. Sebagai variabel independen, yaitu supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja tenaga pendidik. Hasil analisis menggunakan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel supervisi kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan sedangkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan akan tetapi apabila supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan akan mendapatkan hasil berpengaruh dan signifikan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 79,5 % variasi dari kinerja tenaga pendidik dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 20,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

**Kata Kunci:** Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Tenaga Pendidik

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu - satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah meliputi kompetensi kepribadian, sosial, manajerial, kewirausahaan, dan supervisi. Dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 / 2 / U / 2003 tentang Pedoman Penugasan Tenaga Pendidik sebagai Kepala Sekolah yang disebut “*Emaslim*” (edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator).

Salah satu standar dan tugas kepala sekolah adalah kompetensi supervisi. Kompetensi tersebut yaitu sebagai berikut; (1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme tenaga pendidik; (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap tenaga pendidik dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; (3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap tenaga pendidik dalam rangka peningkatan profesionalisme tenaga pendidik.

Tenaga pendidik yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi juga mempengaruhi kinerja. Kepala Sekolah sebagai motivator keberhasilan pendidikan di sekolah memiliki peran penting dan cukup berat dalam menjalankan program - program sekolah sesuai tugas dan fungsinya.

Peningkatan kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah menjadi tanggungjawab kepala sekolah sebagai supervisor, pembina, dan atasan langsung.

Sebagaimana yang kita pahami bahwa masalah profesi akan selalu ada dan terus berlanjut seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga bimbingan dan pembinaan yang profesional dari kepala sekolah selalu dibutuhkan tenaga pendidik secara berkesinambungan. Pembinaan tersebut disamping untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, juga diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap munculnya sikap profesional tenaga pendidik.

Kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performance* yang berarti suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan seseorang, baik individu maupun kelompok.

Kinerja tenaga pendidik dapat dilihat dari melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik dalam melakukan supervisi kepala sekolah. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk menjamin kualitas layanan belajar mengajar atau kinerja tenaga pendidik yang tinggi, maka supervisi kepala sekolah menjadi hal yang penting dalam memberikan bantuan arahan, bimbingan dan juga pengawasan kepada tenaga pendidik. Alat penilaian kemampuan tenaga pendidik meliputi : 1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*); 2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan 3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Sebagian tenaga pendidik menyusun perangkat pembelajaran baik silabus dan RPP masih rendah, keterlambatan, serta tingkat remedial peserta didik yang tinggi dalam penyusunan perangkat pembelajaran, hal ini dapat dibuktikan dari data supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja terhadap tenaga pendidik di SMP Dharma Loka Pekanbaru sebagai berikut:

**Tabel 1 Jumlah Tenaga Pendidik yang di Supervisi Kepala Sekolah Dalam Melengkapi Perangkat Pembelajaran di SMP Dharma Loka Pekanbaru**

Semester	Jumlah Supervisi	Lengkap	Tidak Lengkap	Persentase Lengkap (%)	Persentase Tidak Lengkap (%)
Ganjil Tahun 2013	32	10	22	31,25	68,75
Genap Tahun 2014	32	8	24	25,00	75,00

*Sumber : SMP Dharma Loka Pekanbaru*

Dari Tabel 1 diperoleh informasi bahwa perangkat pembelajaran yaitu RPP dan Silabus yang disediakan oleh tenaga pendidik SMP Dharma Loka persemester masih belum memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, dimana persentase pada semester ganjil tahun 2013 yang tidak lengkap sebesar 68,75% lebih dominan dari pada yang lengkap sebesar 31,25%, dan persentase pada semester genap tahun 2014 yang tidak lengkap sebesar 75,00% lebih dominan dari pada yang lengkap sebesar 25,00%.

**Tabel 2 Jumlah Tingkat Keterlambatan Tenaga Pendidik Dalam Mempersiapkan Perangkat Pembelajaran di SMP Dharma Loka Pekanbaru**

Semester	Jumlah Tenaga Pendidik	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Persentase Tepat Waktu (%)	Persentase Tidak Tepat Waktu (%)
Ganjil Tahun 2013	32	14	18	43,75	56,25
Genap Tahun 2014	32	12	20	37,50	62,50

Sumber : SMP Dharma Loka Pekanbaru

Dari Tabel 2 diperoleh informasi bahwa perangkat pembelajaran yang telah dipersiapkan oleh tenaga pendidik SMP Dharma Loka persemester masih terjadi keterlambatan dalam pengumpulan RPP dan Silabus, dimana persentase pada semester ganjil tahun 2013 yang tidak tepat waktu sebesar 56,25% lebih dominan dari pada yang tepat waktu sebesar 43,75%, dan persentase pada semester genap tahun 2014 yang tidak lengkap sebesar 62,50% lebih dominan dari pada yang lengkap sebesar 37,50%.

**Tabel 3 Jumlah Tingkat Ketuntasan Tenaga Pendidik Dalam Tindak Lanjut Pembelajaran Peserta Didik di SMP Dharma Loka Pekanbaru**

Semester	Jumlah Tenaga Pendidik	Ketuntasan Melaksanakan Remedial	Ketidak tuntasan Melaksanakan Remedial	Persentase Ketuntasan Melaksanakan Remedial (%)	Persentase Ketidak tuntasan Melaksanakan Remedial (%)
Ganjil Tahun 2013	32	15	17	46,88	53,13
Genap Tahun 2014	32	13	19	40,63	59,38

Sumber : SMP Dharma Loka Pekanbaru

Dari Tabel 3 diperoleh informasi bahwa tingkat ketuntasan tenaga pendidik dalam tindak lanjut pembelajaran peserta didik yang telah dilaksanakan oleh tenaga pendidik SMP Dharma Loka persemester masih terjadi tingkat remedial peserta didik yang tinggi, dimana persentase pada semester ganjil tahun 2013 yang remedial sebesar 53,13% lebih dominan dari pada yang tuntas sebesar 46,88%, dan persentase pada semester genap tahun 2014 yang remedial sebesar 59,38% lebih dominan dari pada yang tuntas sebesar 40,63%.

Pencapaian suatu tujuan tidak lepas dari motivasi tenaga pendidik dalam bekerja. Motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja. Salah satu permasalahan yang muncul dalam lapangan yaitu kompleksitas tugas manajerial seorang kepala sekolah, kurangnya persiapan tenaga pendidik yang akan disupervisi, baik dalam penyusunan RPP dan Silabus yang tidak disediakan sesuai instrumen atau standar yang ditetapkan. Supervisi pendidikan ini pada umumnya mengacu kepada usaha perbaikan situasi belajar mengajar yang akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik.

Sesuai dengan penelitian Karsiyem, Muhammad Nur Wangid dengan judul Pelaksanaan Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus III Sentolo Kulon Progo dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur supervise akademik, prinsip supervise perlu ditingkatkan secara berkesinambungan, dan harus membuat program tindak lanjut secara berkelanjutan. Untuk meningkatkan kinerja guru.

Penelitian Adi Wahyudi dengan judul Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi SMA / MA Se - Kota Magelang. Peran kepala sekolah dalam hal membantu tenaga pendidik dalam meningkatkan potensi pembelajaran yaitu membimbing guru dalam menilai proses dan hasil belajar peserta didik.

Penelitian Rina Alviah dengan judul Pengaruh Motivasi dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru TK Dharmawanita Karangwaru Tulungagung dapat diketahui bahwa Motivasi dan supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja tentunya diperlukan adanya motivasi dan supervisi yang tinggi dari kepala sekolah tersebut. Guru dan kepala sekolah pun harus selalu berupaya untuk meningkatkan motivasi diri dalam bekerja serta disiplin yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi pula.

Kekurangan optimalan pembelajaran yang dilakukan tenaga pendidik menjadi pokok penting pembahasan penelitian dimana peran supervisi kepala sekolah dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam menjalankan tugas belajar mengajar sehingga tenaga pendidik akan menyesuaikan tugas yang akan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Karena itu diperlukan peran kepala sekolah sebagai supervisor dapat memberi bantuan, bimbingan, ataupun layanan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugas maupun dalam memecahkan hambatanannya dan memotivasi para tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara parsial / simultan terhadap kinerja tenaga pendidik.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja tenaga pendidik mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja tenaga pendidik dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik. Berkaitan dengan kinerja tenaga pendidik, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran.

Berkenaan dengan standar kinerja tenaga pendidik Sahertian (1997: 49) menjelaskan dalam buku panduan penilaian kinerja tenaga pendidik oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja tenaga pendidik itu berhubungan dengan kualitas tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya seperti: bekerja dengan peserta didik secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari tenaga pendidik”.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Tenaga pendidik dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas keprofesionalismenya, berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok tenaga pendidik tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja tenaga pendidik.

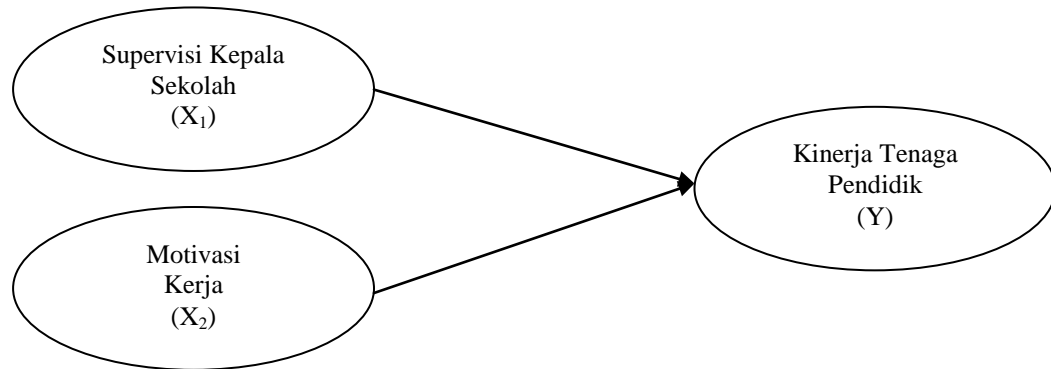
Menurut Hartoyo (2006: 46) beberapa pakar pendidikan seperti Marks, Stoops, King Stop, dan Haris, dalam Wiles dan Bondi memberikan pengertian bahwa supervisi lebih menekankan pada aspek peningkatan pembelajaran. Supervisi lebih banyak terkait dengan upaya - upaya yang dilakukan untuk memelihara atau mengembangkan kegiatan sekolah yang secara langsung berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang dilakukan untuk memajukan atau meningkatkan pembelajaran peserta didik. Hal ini mengandung maksud bahwa kegiatan pembelajaran yang sudah baik dipelihara dan dikembangkan sehingga proses belajar mengajar bisa lebih maju dan mudah dipahami oleh peserta didik.

Menurut Hartoyo (2006: 111) supaya pelaksanaan supervisi bisa berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan, maka perlu disusun dan diperhatikan tahapan yang sangat berpengaruh terhadap hasil supervisi yaitu sebagai berikut : 1) Tahap Perencanaan, 2) Tahap Pelaksanaan / Proses, 3) Tahap Hasil, 4) Tahap Tindak Lanjutan.

Menurut Teori Frederick Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygienefactors*) (Herzberg, 1966). Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing -

masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor - faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik adalah hubungan kerja, lingkungan kerja, dan lain - lain.

Berdasarkan uraian yang peneliti kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka peneliti menjelaskan kerangka pemikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar berikut:



Sumber : Data Olahan

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

- H1 : Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Dharma Loka Pekanbaru.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Dharma Loka Pekanbaru.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian di laksanakan pada SMP Dharma Loka Pekanbaru yang merupakan perusahaan yang bergerak pada dunia pendidikan yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta / Permata Ujung No. 99 Pekanbaru - 28291.

Dalam rancangan penelitian yang digunakan jenis penelitian adalah deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara suatu variable dengan variable lainnya. Dengan menggunakan penelitian ini, dapat kita temukan beberapa teori yang dapat memberikan penjelasan, perkiraan, dan control suatu gejala.

Teknik Penarikan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Menurut Ridwan (2012; 64) bahwa sampling jenuh adalah teknik penarikan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner atau angket penelitian tentang supervisi Kepala Sekolah, motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik di SMP Dharma Loka Pekanbaru. Untuk mendapat data yang valid dengan instrumen variabel supervisi Kepala Sekolah, motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik yang semua respondennya berjumlah 32, dan merupakan tenaga pendidik di SMP Dharma Loka Pekanbaru.

Metode penelitian data yang digunakan adalah analisis deskriptif, meliputi analisis karakteristik responden, analisis tingkat pengaruh. Analisis hipotesis, meliputi uji pendahuluan, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan uji model. Uji pendahuluan terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Dalam penelitian ini untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Uji model terdiri dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

SMP Dharma Loka Pekanbaru merupakan sekolah swasta yang berada di bawah Yayasan Pendidikan Panca Dharma Pekanbaru dan telah didaftarkan pada Dinas Dikpora Pekanbaru berdasarkan SK No. 420.PP.4 / III / 2005 / 1591 pada tanggal 02 Maret 2005. Saat ini SMP Dharma Loka Pekanbaru dipimpin oleh Bapak Johan Wyanaputra, S.Ag., S.Pd., M.Pd. Dengan tenaga pendidik 32 orang, tenaga kependidikan 4 orang, 1 orang tenaga kebersihan, 1 orang sebagai tenaga pustaka serta mempunyai 575 peserta didik dibagi dalam 18 rombel (kelas).

##### 4.1. Analisis Hipotesis

###### Uji Pendahuluan

###### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing - masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing - masing pertanyaan setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama *corrected item - total correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan melihat tabel r dengan  $n = 32$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan uji dua sisi sehingga di dapat r tabel sebesar 0,349. Apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{Valid}$  dan  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{Tidak Valid}$ . Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
SupervisiKepalaSekolah	Indikator 1	0,661	0,349	Valid
	Indikator 2	0,441		Valid
	Indikator 3	0,577		Valid
	Indikator 4	0,509		Valid
	Indikator 5	0,428		Valid
	Indikator 6	0,526		Valid
	Indikator 7	0,231		Tidak Valid
	Indikator 8	0,578		Valid
	Indikator 9	0,470		Valid
	Indikator 10	0,568		Valid
	Indikator 11	0,521		Valid
	Indikator 12	0,526		Valid
	Indikator 13	0,408		Valid
	Indikator 14	0,690		Valid
	Indikator 15	0,623		Valid
	Indikator 16	0,609		Valid
Motivasikerja	Indikator 1	0,697	0,349	Valid
	Indikator 2	0,856		Valid
	Indikator 3	0,478		Valid
	Indikator 4	0,841		Valid
	Indikator 5	0,625		Valid
	Indikator 6	0,498		Valid
	Indikator 7	0,705		Valid
	Indikator 8	0,531		Valid
	Indikator 9	0,625		Valid
	Indikator 10	0,682		Valid
	Indikator 11	0,580		Valid
	Indikator 12	0,699		Valid
	Indikator 13	0,600		Valid
	Indikator 14	0,716		Valid
	Indikator 15	0,494		Valid
	Indikator 16	0,643		Valid
Kinerja	Indikator 1	0,827	0,349	Valid
	Indikator 2	0,676		Valid
	Indikator 3	0,678		Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Indikator 4	0,756		Valid
	Indikator 5	0,609		Valid
	Indikator 6	0,632		Valid
	Indikator 7	0,449		Valid
	Indikator 8	0,681		Valid
	Indikator 9	0,691		Valid
	Indikator 10	0,593		Valid
	Indikator 11	0,835		Valid
	Indikator 12	0,680		Valid
	Indikator 13	0,428		Valid
	Indikator 14	0,447		Valid
	Indikator 15	0,477		Valid
	Indikator 16	0,641		Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat bahwa setiap indikator dalam kuesioner dinilai valid dan hal ini memenuhi syarat uji instrumen untuk penelitian yang menggunakan kuesioner. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Maksud dari dapat dipercaya atau handal adalah konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) 0,60 maka indikator dinilai reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,60 maka indikator dinilai tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 : Supervisi Kepala Sekolah	0,884	Reliabel
X2 : Motivasi Kerja	0,927	Reliabel
Y : Kinerja	0,925	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2015

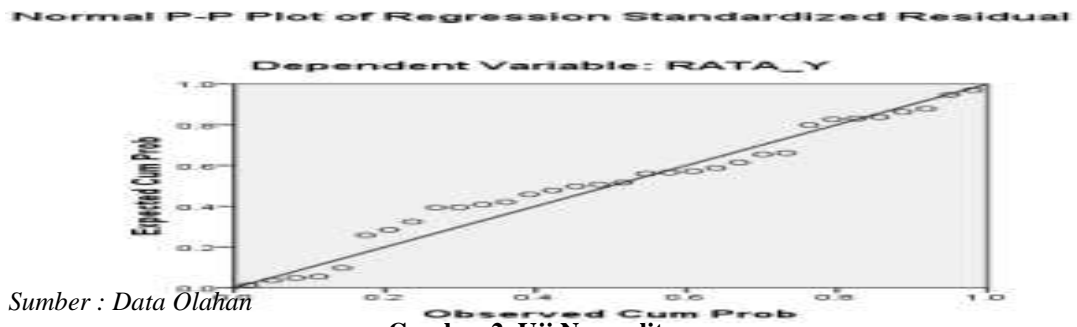
Berdasarkan Tabel 5 di atas terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai masing - masing *cronbach's alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator - indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel.

#### 4.2. Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada *normal probability*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik - titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2007). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut:





Gambar 2. Uji Normalitas

Pada Gambar 2 dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik - titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *VarianceInflatingFactor*(VIF) dari hasil regresi. Jika nilai  $>10$ , maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

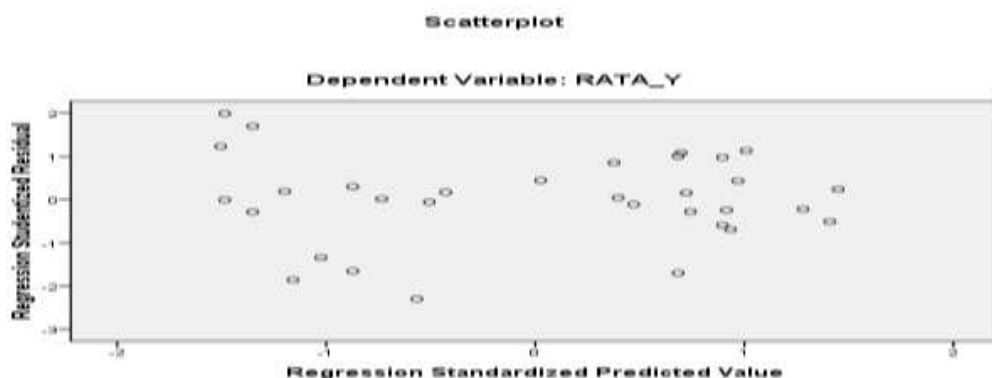
Variabel	VIF	Keterangan
Supervisi Kepala Sekolah (X1)	2,855	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	2,855	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data Olahan, 2015

Dari Tabel 6 di atas terlihat bahwa VIF masing - masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti persamaan regresi pada penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot*. Jika pada titik - titik di dalam *scatterplot* terbentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Data Olahan, 2015

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



### Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghozali (2011:110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (Kesalahan Pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

**Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi**  
Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.795	.26460	0.808	60.976	2	29	1.834

Sumber : Data Olahan, 2015

Nilai dw 1.834, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai table signifikansi 5% jumlah sampel 32 dan jumlah variabel independen 2 ( K=2 ) maka akan diperoleh nilai du 1,563. Oleh karena nilai dw 1.834 lebih besar dari batas (du) 1,563 maka disimpulkan tidak terjadi autokorelasi positif pada regresi.

DU < DW < 4 - DU
1,563 < 1,834 < 4 - 1,563
Ket : Tidak Terjadi Autokorelasi

### 4.3. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.478	.358		1.336	.192		
	x1	.104	.147	.097	.707	.485	.350	2.855
	x2	.804	.135	.819	5.952	.000	.350	2.855

Sumber : Data Olahan, 2015

Dari Tabel 8 di atas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,478 + 0,104X_1 + 0,804X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut :

Dari regresi tersebut diperoleh nilai konstan sebesar 0,478, yang berarti variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja nilainya 0 atau tetap maka kinerjatenaga pendidik nilainya adalah 0,478.

Nilai koefisien Supervisi Kepala Sekolah untuk variabel X1 sebesar 0,104, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan supervisi kepala sekolah mengalami kenaikan satu - satuan, maka kinerja tenaga pendidik akan mengalami penurunan 0,104.

Nilai koefisien Kepuasan Kerja untuk variabel X2 sebesar 0,804, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan satu - satuan, maka kinerja tenaga pendidik akan mengalami kenaikan sebesar 0,804.

#### 4.4. Uji Model

##### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama - sama. Dari tabel 9 menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,795. Hal ini berarti bahwa variasi kinerja dijelaskan oleh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar 79,5%, sedangkan sebesar 20,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.795	.26460	1.834

Sumber : Data Olahan, 2015

##### Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Simultan (F)

Untuk menguji hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, maka perlu dilakukan pengujian secara simultan atau uji F. Model hipotesis yang diajukan antara lain:

$H_0$  :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan tidak mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

$H_1$  : minimal satu  $\beta \neq 0$ , artinya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kriteria untuk pengujian hipotesis secara simultan ini adalah jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% maka  $H_0$  di terima,  $H_1$  ditolak, sebaliknya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil pengujian secara simultan dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.538	2	4.269	60.976	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.030	29	.070		
	Total	10.569	31			

Sumber : Data Olahan, 2015

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil  $F_{hitung}$  adalah 60,976, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,328. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai Sig 0,000 < alpha 0,05. Jadi dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

##### Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) berguna untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini akan di uji pengaruh secara parsial dari variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.478	.358		1.336	.192
	x1	.104	.147	.097	.707	.485
	x2	.804	.135	.819	5.952	.000

*Sumber : Data Olahan, 2015*

Dari Tabel 11 di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja**

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik adalah:

$$H_0: b_1 = 0$$

$$H_1: b_1 \neq 0$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel seleksi 0,707 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,045 atau nilai signifikan 0,485 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerjatenaga pendidik.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik adalah:

$$H_0: b_2 = 0$$

$$H_1: b_2 \neq 0$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja 5,952 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,045 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

**4.5. Pembahasan Hasil Penelitian**

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja. Dengan demikian pembahasan yang telah dilakukan adalah untuk melihat signifikansi kontribusi pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja.

Adapun hasil pengujian regresi dan korelasi secara keseluruhan dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 12 Pembahasan Hasil Penelitian**

Hipotesis	Uji t / Uji F	Sig.	Keterangan
Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik	60,976	0,000 <sup>a</sup>	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	0,707	0,485	Tidak berpengaruh dan Tidak Signifikan
Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	5,952	0,000	Berpengaruh Positif dan Signifikan

*Sumber : Data Olahan, 2015*

**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  60,976 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,328 dan nilai Signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel

bebas secara bersama - sama menunjukkan angka sebesar 0,795. Hal ini berarti bahwa variasi kinerja dijelaskan oleh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar 79,5%, sedangkan sebesar 20,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Dari kedua pengujian diatas diperoleh kesimpulan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP Dharma Loka Pekanbaru.

#### **Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah merupakan faktor yang dianggap tidak setuju oleh responden mengenai penyebab tingkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Dharma Loka Pekanbaru. Tanggapan responden tertinggi sebesar 4,19 pada indikator Kepala Sekolah menyiapkan instrumen - instrumen supervisi (lembar observasi, angket, dan lain - lain) sebelum melakukan supervisi, dan Kepala Sekolah mempublikasikan jadwal supervisi dengan tanggapan setuju, sedangkan untuk tanggapan responden terendah sebesar 3,78 pada indikator Kepala Sekolah melaksanakan supervisi (pembinaan) pembelajaran melalui rapat, Kepala Sekolah melaksanakan pelatihan peningkatan mutu pembelajaran (*In House Training / IHT*), Kepala Sekolah melaksanakan diskusi kelompok untuk meningkatkan mutu pembelajaran, dan Kepala Sekolah mengajak tenaga pendidik untuk mempelajari proses pembelajaran (*study banding*) ke sekolah unggulan.

Dari hasil ini tidak sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (Uji t) terhadap variabel seleksi yang menunjukkan  $t_{hitung}$  0,707 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,045 atau signifikan 0,485 lebih besar dari alpha 0,05 yang berarti bahwa supervisi kepala sekolah tidak pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel supervisi kepala sekolah tidak pengaruh secara nyata terhadap kinerja tenaga pendidik.

Menurut Karsiyem, Muhammad Nur Wangid (2015: 210) bahwa prinsip dalam supervisi yang dilakukan kepala sekolah adalah praktis, sistematis, obyektif, realistis, antisipatif, konstruktif, kooperatif, kekeluargaan, demokratis, aktif, humanis, terpadu, komprehensif, dan berkesinambungan. Tetapi prinsip berkesinambungan belum dilaksanakan secara optimal. Jadi, dapat disimpulkan dari pendapat diatas bahwa banyak sekali faktor penghambat supervisi kepala sekolah sehingga tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi dari hasil kuesioner, rata - rata tenaga pendidik setuju untuk dilakukan proses supervisi kepala sekolah.

Dalam penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa kepala sekolah ternyata mempunyai banyak acara dan kesibukan yang tidak terduga, misalnya dapat undangan dari dinas sehingga tidak dapat melaksanakan supervisi sesuai dengan yang telah diprogram sebelumnya, maka yang menggantikan kepala sekolah dalam program supervisi adalah TPK (Tim Pengembang Kurikulum), sedangkan TPK tersebut masih kurang kompeten dalam memberikan penilaian, dikarenakan teman sejawat ataupun yang akan disupervisi lebih senior dibandingkan TPK yang ditunjukkan sebagai monitoring supervisi, sehingga terjadi penilaian yang subjektif. Untuk itu perlu di lakukan tata cara supervisi kepala sekolah yang transparan dan adil sehingga penilaian bersifat objektif, serta perlu di tingkatkannya kualitas supervisi kepala sekolah.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik**

Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dianggap setuju oleh responden mengenai penyebab kinerja tenaga pendidik. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi sebesar 4,34 pada indikator Tenaga pendidik mengerjakan setiap tugas dengan sungguh - sungguh, Lingkungan pekerjaan yang kondusif membuat tenaga pendidik nyaman dalam bekerja, dan Kenyamanan dan kebersihan lingkungan sekolah membuat tenaga pendidik nyaman dalam bekerja, sedangkan untuk tanggapan responden terendah sebesar 3,56 pada indikator Persaingan dengan rekan kerja membuat tenaga pendidik meningkatkan motivasi dalam bekerja. Dan hasil ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (Uji t) terhadap variabel motivasi kerja yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  5,952 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,045 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,005 yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini berarti secara parsial menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi Adi, dkk (2012: 6) menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Jadi, berdasarkan hasil analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam diri seorang tenaga pendidik, apabila seorang tenaga pendidik memiliki motivasi kerja yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan.

Tenaga pendidik yang termotivasi dengan baik maka akan meningkatkan kinerja. Salah satu peran Kepala Sekolah untuk memotivasi kerja tenaga pendidik dengan membuat kompetensi persaingan dengan rekan kerja sejawat antar tenaga pendidik, agar meningkatkan motivasi bekerja dengan mempunyai tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan masing - masing, serta dapat meningkatkan keinginan tenaga pendidik berkompetensi di sekolah tersebut.

## 5. PENUTUP

Berdasarkan pengujian secara simultan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP Dharma Loka Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerjatenaga pendidik di SMP Dharma Loka Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP Dharma Loka Pekanbaru.

Untuk berusaha mencegah, mengatasi dan meminimalisir semua yang menjadi penghambat / mengganggu kelancaran dan keberhasilan supervisi kepala sekolah. Kepala sekolah perlu bersinergi dengan semua tenaga pendidik sehingga penghambat supervisi dapat diatasi, dan pengaturan jadwal supervisi yang lebih efektif. Tenaga pendidik maupun kepala sekolah siap berubah, dan mau berubah. Hal tersebut dapat diupayakan kepala sekolah dan semua tenaga pendidik agar fungsi dan tujuan supervisi lebih terarah serta bisa berjalan lebih efektif.

Perlu di tingkatkan motivasi kerja tenaga pendidik terhadap sekolah salah satunya dengan cara membangun hubungan sosialisasi dengan teman sejawat saling menghormati antara tenaga pendidik dengan kepala sekolah.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel - variabel lain diluar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hartoyo. 2006. *Supervisi Pendidikan*. Pelita Insani, Semarang.
- Herzberg F. 1996. *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons. Inc. New York
- Karsiyem, Muhammad Nur Wangid. 2015. *Pelaksanaan Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus III Sentolo Kulon Progo*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ridwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sahertian. 1997. *Pedoman Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2003 tentang Pedoman Penugasan Tenaga Pendidik sebagai Kepala Sekolah.
- Wahyudi Adi,dkk. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Universitas Negeri Semarang.