

## PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN PESISIR KABUPATEN SIAK

DEWI MASTURA <sup>(1)</sup>

GIMIN <sup>(2)</sup>

DUDUNG BURHANUDDIN <sup>(3)</sup>

<sup>1</sup>Post Graduate Student of Riau University

<sup>2</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

<sup>3</sup>Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

**ABSTRACT :** Supervision by principal is important undertaken for quality controlling, professional developing and job motivation increasing so it influences teachers' performance to gain education quality. Supervision result is expected that education will be constant and relevant to the needs of society, the world of work or further education. The purpose of this study was to clarify the effect of supervision by principal on job motivation and teachers' performance at SMP Pesisir District of Siak Regency. The population of study was consist of 120 teachers by using proportional random sampling technique so the total sample of research was 92 respondent. Data collection technique used was questionnaire of Linkert Scale for each of variable investigation. The data were analyzed by using Path Analysis. The result of study showed that : (1) supervision by principal significant effect directly on teachers' performance at SMP Pesisir District of Siak Regency with significance level of 0.002. (2) Supervision by principal significant effect directly on teachers' performance at SMP Pesisir District of Siak Regency with significance level of 0.000. (3) Job motivation significant effect directly on teachers' performance at SMP Pesisir District of Siak Regency with significance level of 0.015. (4) Supervision by principal significant effect indirectly on teachers' performance through job motivation at SMP Pesisir District of Siak Regency with significance level of 0.000 and 0.015. By using Path Analysis calculation with significance level of 5 %, it was gained the following structure : (1)  $X_2 = 0.312 X_1 + 0.950 \delta_1$ . Based on sub structure 1 was obtained 9.7% the contribution of supervision by principal on job motivation and 90.3% was influenced by another factors of out of model. (2)  $Y = 0.372 X_1 + 0.239 X_2 + 0.8660 \delta_2$ . Based on sub structure 2 was obtained 25% the contribution of supervision by principal and job motivation on teachers' performance and 75% was influenced by another factors of out of model. So it can be concluded that Supervision by principal effect 9.7% directly on job motivation. Supervision by principal effect 13.8% and job motivation 5.7% directly on teachers' performance at SMP Pesisir District of Siak Regency. Supervision by principal effect indirectly 0.5% on teachers' performance through job motivation at SMP Pesisir District of Siak Regency so that the total effect was 9.8 %. Thus the research hypothesis was formulated tested and acceptable.

**Kata Kunci :** Supervision by principal, job motivation and teachers' performance

**Abstrak :** Supervisi kepala sekolah sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk pengawasan kualitas, pengembangan profesional dan peningkatan motivasi kerja sehingga mempengaruhi kinerja guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Dengan hasil supervisi kepala sekolah diharapkan pendidikan itu menjadi konsisten dan relevan dengan kebutuhan masyarakat, dunia kerja ataupun pendidikan tingkat selanjutnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMP di kecamatan

Pesisir Kabupaten Siak. Populasi penelitian ini terdiri dari 120 orang guru SMP yang diambil dengan teknik *proporsional random sampling* sehingga besarnya sampel yaitu 92 responden. Pengumpulan data digunakan dengan angket skala likert untuk setiap variabel yang teliti. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP di kecamatan Pesisir Kabupaten Siak dengan taraf signifikansi 0.002. (2) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP di kecamatan Pesisir Kabupaten Siak dengan taraf signifikansi 0.000. (3) Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja guru SMP di kecamatan Pesisir Kabupaten Siak dengan taraf signifikansi 0.015. (4) Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru SMP di kecamatan Pesisir Kabupaten Siak dengan taraf signifikansi 0.002 dan 0.015. Hasil analisis data dengan menggunakan *Path Analysis* pada taraf signifikansi 5 % diperoleh dua persamaan struktur yaitu : (1)  $X_2 = 0.312 X_1 + 0.950 \bar{\sigma}_1$ . Berdasarkan persamaan sub struktur 1 diperoleh gambaran bahwa pengaruh supervisi kepala sekolah 9.7 % terhadap motivasi kerja sedangkan 9.3 % dipengaruhi oleh faktor yang lain diluar model. (2)  $Y = 0.372 X_1 + 0.239 X_2 + 0.8660 \bar{\sigma}_2$ . Berdasarkan persamaan sub struktur 2 diperoleh gambaran bahwa pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja 25 % terhadap kinerja guru sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain diluar model. Dari hasil anaalis data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 9.7% di SMP kecamatan Pesisir Kabupaten Siak. Selanjutnya terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah sebesar 13.8 % dan motivasi kerja 5.7 % terhadap kinerja guru SMP di kecamatan Pesisir Kabupaten Siak. Sedangkan pengaruh tidak langsung supervisi kepala sekolah terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru SMP di kecamatan Pesisir Kabupaten Siak adalah 0.5 % dengan pengaruh total 9.8 %. Dengan demikian hipotesis penelitian yang dirumuskan teruji dan dapat diterima.

**Kata Kunci :** Supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 1 ayat 1 mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapaian tujuan pendidikan nasional diatas adalah guru yang memiliki kompetensi. Guru dituntut memiliki kompetensi yang baik agar tugas dan tanggung jawabnya dapat terlaksana melalui kinerjanya. Lebih lanjut pada pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan

melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran serta melakukan bimbingan dan pelatihan

Pemerintah juga mengeluarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pada pasal 10 ayat 1 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dengan kebijakan ini maka pemerintah memberikan sertifikasi kepada guru yang sudah memenuhi persyaratan dan kualifikasi sebagai pendidik. Pemerintah mengharapkan bahwa pada akhir tahun 2017, semua guru sudah memiliki kualifikasi ijazah S-1 dibidangnya dan bersertifikat pendidik. Dengan penghargaan terhadap profesi guru sebagai tenaga profesional dapat meningkatkan kesejahteraan guru dengan persyaratan mengajar minimal 24 jam pelajaran

sehingga diharapkan adanya peningkatan kinerja dan mutu pendidikan.

Selanjutnya Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses. Menjelaskan beban kerja guru minimal 24 jam tatap muka yang mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan, melaksanakan, menilai pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan.

Dari uraian diatas tergambar bahwa kinerja guru sudah diatur dan ditetapkan oleh peraturan yang sudah baku. Kinerja guru ini dapat dilihat dari perencanaan berbentuk perangkat pembelajaran, persiapan dan pelaksanaan pembelajaran di kelas berupa interaksi belajar mengajar dan pemantauan penilaian dan evaluasi. Selanjutnya menurut Suharsaputra (2010:176) menyatakan bahwa Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasinya kerjanya dalam melaksanakan semua itu.

Berdasarkan hasil observasi kinerja guru SMP di Kecamatan Pesisir Kabupaten Siak, ditemukan kinerja guru belum terlaksana secara optimal baik kuantitas maupun kualitasnya. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang ada seperti sedikit guru yang merasakan bahwa supervisi merupakan suatu kebutuhan pelayanan untuk pengembangan potensi dan keprofesiannya. Kurangnya tanggung jawab guru akan tupoksinya, belum mantapnya persiapan pengajaran, metode pembelajaran yang masih monoton, minimnya pelaksanaan pembelajaran paikem, pemanfaatan media IT dalam pembelajaran sangat sedikit dan belum berjalannya MGMP masih dominan ditemukan. Fakta lain menunjukkan rendahnya mutu lulusan dari daerah setempat dibuktikan dengan lemahnya daya saing, kemandirian dan kreatifitas lulusan. kreatifitas lulusan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Bahkan sangat ironis bahwa kepedulian orang tua terhadap kualitas pendidikan anaknya sangat minim. Selain fakta diatas juga ditemukan minimnya pengawasan kualitas berupa supervisi pendidikan melalui

supervisi kepala sekolah sehingga berdampak terhadap motivasi kerja dan kinerja guru tergambar dari rendahnya rata-rata hasil UKG Online pada tahun 2012 dan 2015 yang lalu.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan tujuan untuk mengetahui gambaran tentang (1) pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, (2) pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan (4) pengaruh supervisi kepala melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu diantaranya adalah supervisi pendidikan. Pengawas sekolah, kepala sekolah dan guru lainnya yang ditugaskan sebagai supervisor sekolah memiliki peranan penting dalam sistem pengendalian kinerja guru di sekolah. Hal ini tergantung dalam bentuk pembinaan, pengembangan, penelitian dan penilaian yang dilakukan oleh supervisor sekolah. Supervisor tersebut memberikan kontribusi terhadap penilaian dan pembinaan secara teknis dan administrasi pendidikan pada setiap sekolah. Menurut Sergiovani dan Starrat di dalam Sagala (2010:110) menyatakan bahwa supervisor pengajaran seharusnya membantu dalam perbaikan pengajaran. Namun kenyataannya supervisor bekerja lebih menekankan pada tanggung jawab administratif guru, sedangkan disisi lain para guru menginginkan bantuan langsung untuk memperbaiki pengajaran. Dalam supervisi kinerja guru dinilai secara luas dari aspek penilaian administratif, fungsional dan professional yang bersifat pedagogis.

Menurut Wayne (1986:3) menjelaskan bahwa *supervision of instruction is the set of activities designed to improve the teaching learning process. The pupose of supervision is neither to make judgments about the competence of teacher nor to control them but rather to work cooperatively with them.*

Pendapat senada juga sesuai dengan Sahertian (2010:19) menyatakan bahwa supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru untuk

mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru sehingga dapat meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas dan meningkatkan kualitas belajar siswa. Hal ini bukan hanya memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga mengembangkan potensi dan kualitas guru. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Masaong (2013:3) bahwa supervisi diartikan sebagai layanan yang bersifat membimbing, memfasilitasi dan memotivasi serta menilai guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan profesinya secara efektif.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Colquit (2009:208) menyatakan bahwa *Motivation is defined as a set of energetic force that originates both within and outside an employee, initiates work related effort, and determines its direction, intensity and persistence*. Pendapat yang senada juga diungkapkan Robin (2011:238) bahwa motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas, arahan dan kegigihan dalam upaya meraih tujuan. Pengertian ini mengandung 3 elemen utama :

1. Intensity yaitu seberapa keras seseorang berusaha
2. Direction yaitu berkaitan dengan penyaluran upaya
3. Persistence yaitu seberapa lama seseorang akan bertahan dalam upaya yang dilakukannya.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa intensitas berhubungan dengan seberapa keras seseorang berusaha, namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus memperhitungkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan ke sasaran, konsisten dengan tujuan organisasi sehingga memiliki kekuatan mempertahankan usahanya dalam waktu yang lama.

Pemberian motivasi dalam melaksanakan tugas dapat meningkatkan kinerja guru. Hubungan yang harmonis antara sesama guru dengan atasan, maka guru akan merasa dihargai

dan dapat berbuat lebih baik lagi. Hal ini sesuai dengan pendapat Newstroom (2011:109) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Dengan demikian motivasi yang tinggi dapat mendorong guru untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan memuaskan sehingga pada gilirannya mempengaruhi kinerja.

Menurut Wijayanto (2012:158) menyatakan bahwa dalam dimensi kinerja, motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja sering sekali dikaitkan dengan motivasi dan kemampuan. Secara sederhana dapat dirumuskan bahwa kinerja merupakan perkalian kemampuan dengan motivasi. Namun faktor kesempatan hendaknya tidak dilupakan, maka secara keseluruhan diperoleh perkalian dari kemampuan, motivasi dan peluang merupakan kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin meneliti permasalahan tersebut dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMP di Kecamatan Pesisir Kabupaten Siak”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dengan metode deskriptif kuantitatif. Data hasil penelitian berupa angka-angka yang harus diolah secara statistik yang digunakan untuk menentukan tingkat pengaruh variabel penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Sekecamatan Pesisir Kabupaten Siak. Adapun waktu penelitian dilakukan selama enam bulan Juli sampai Desember tahun 2016. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang terdiri dari 120 orang guru mata pelajaran. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah proporsional sampling yaitu sebagian dari populasi yang terpilih akan mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Yamane dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% maka ukuran sampel penelitian ini adalah 92 responden. Jumlah sampel setiap

populasi proporsional dari penelitian ini dapat dihitung pada tabel berikut :

**Tabel 1 Jumlah Populasi dan sampel Penelitian**

No	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1	SMP Negeri 1 Sungai Apit	31	24
2	SMP Negeri 2 Sungai Apit	17	13
3	SMP Negeri 3 Sungai Apit	15	12
4	SMP Negeri 4 Sungai Apit	16	12
5	SMP Negeri 5 Sungai Apit	15	12
6	SMP Negeri 6 Sungai Apit	14	10
7	SMP Negeri Satu Atap Sungai Apit	12	9
	JUMLAH	120	92

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran angket untuk mendapatkan data yang akurat dan obyektif terhadap permasalahan yang diteliti dengan skala Linkert sehingga dapat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk menganalisis data digunakan Path Analysis. Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian persyaratan analisis yaitu : (1) Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan berkenaan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Product moment* Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan apakah suatu instrumen dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Pengujian ini dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach*. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan baik secara manual maupun menggunakan komputer program SPSS versi 23. (2) Uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan uji *statistic Kolmogorov-Smirnov*. (3) Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus). Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris linier, kuadrat atau kubik. Jika nilai signifikansi pada

tabel anova  $< 0.05$ , maka model berbentuk linier sehingga analisis regresi pengujian hipotesis dapat digunakan. Uji linieritas data dilakukan untuk memastikan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. (4) Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah variansi data antara kelompok yang diuji sama atau tidak. Uji homogenitas dilakukan dengan Levene Statistic dimana data dinyatakan homogen apabila Sig (P)  $> 0.05$ . Tahapan selanjutnya dapat dilakukan pembuktian hipotesis penelitian dengan *Path Analysis*. Teknik analisis jalur ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  serta dampak terhadap Y. Analisis regresi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Kemudian dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa software SPSS versi 23. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis jika Jika nilai probabilitas lebih besar atau sama daripada probabilitas sig (0,05 e" sig), maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) artinya signifikan. Sedangkan analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endongen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data kinerja guru, diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 81 dan skor

tertinggi adalah 93. Responden yang memperoleh skor diatas interval rata-rata sebanyak 51 orang (55.43%), responden yang memperoleh skor dibawah interval rata-rata sebanyak 22 orang (23.91%) dan responden yang memperoleh skor berada pada interval rata-rata sebanyak 19 orang (20.65%). Dengan perolehan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa skor skor kinerja guru SMP di Kecamatan Pesisir Kabupaten siak tergolong tinggi.

### Deskripsi Data Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Dari hasil perhitungan data supervisi kepala sekolah diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 81 dan skor tertinggi adalah 93. Responden yang memperoleh skor diatas interval rata-rata sebanyak 51 orang (55.43%), responden yang memperoleh skor dibawah interval rata-rata sebanyak 19 orang (20.65%) dan responden yang memperoleh skor berada pada interval rata-rata sebanyak 22 orang (23.91%). Dengan perolehan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa skor skor supervisi kepala sekolah di SMP Kecamatan Pesisir Kabupaten siak tergolong tinggi.

### Deskripsi Data Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data motivasi kerja, diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 80 dan skor tertinggi adalah 92. Responden yang memperoleh skor diatas interval rata-rata sebanyak 30 orang (30.60%), responden yang memperoleh skor dibawah interval rata-rata sebanyak 33 orang (35.86%) dan responden yang memperoleh skor berada pada interval rata-rata sebanyak 29 orang (31.52%). Dengan perolehan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa skor skor kinerja guru SMP di Kecamatan Pesisir Kabupaten siak tergolong sedang.

### Pengujian Persyaratan Analisis

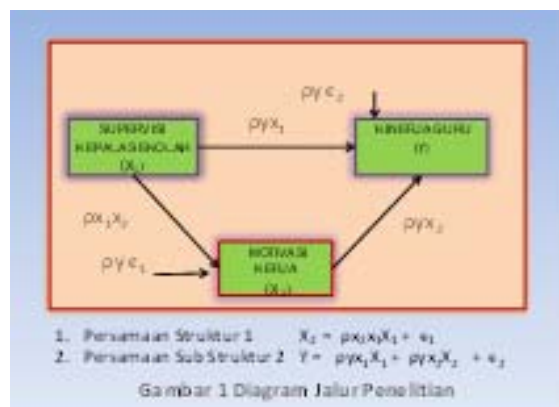
Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  sebesar 0.126, 0.200 dan 0.200 > 0.05 sehingga dapat

disimpulkan data berdistribusi normal. Uji linieritas menunjukkan nilai sig *Deviation from Linierity* hubungan variabel  $X_1 - Y$ ,  $X_2 - Y$  dan  $X_1 - X_2$  adalah 0.000, 0.001 dan 0.003 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data regresi variabel yang terjadi merupakan linier berupa garis lurus. Kemudian hasil uji homogenitas data dengan *Levene Statistic* menunjukkan nilai sig variabel  $X_1 - Y$ ,  $X_2 - Y$  dan  $X_1 - X_2$  adalah 0.234, 0.140 dan 0.494 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki variansi yang sama.

### Pengujian Hipotesis

Analisis data penelitian ini menggunakan Path analysis. Hipotesis penelitian dirumuskan dalam persamaan struktur dalam diagram jalur penelitian dibawah ini :

1.  $X_2 = \tilde{n}x_2x_1X_1 + \tilde{o}_1$
2.  $Y = \tilde{n}yx_1X_1 + \tilde{n}yx_2X_2 + \tilde{o}_2$



Hasil analisis regresi linier variabel bebas terhadap variabel terikat pada persamaan sub struktur 1 yaitu  $X_2 = \tilde{n}x_2x_1X_1 + \tilde{o}_1$  disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi linier Sub Struktur 1**

Variabel	Koefisien Determinan ( $R^2$ )	F Hitung	Nilai Sig ( $P < 0.05$ )
$X_1 - X_2$	0.097	9.688	0.002 < 0.05

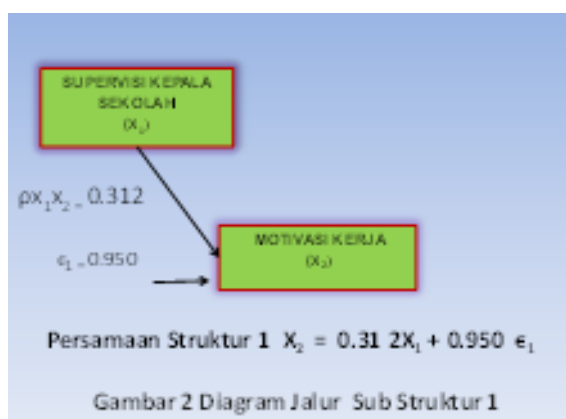
Berdasarkan tabel diatas maka sumbangan efektif  $X_1$  terhadap  $X_2$  adalah sebesar 9.7% sedangkan sisanya 90.3% dipengaruhi oleh

faktor lain. Hasil perhitungan koefisien analisis regresi linier sub struktur 1 untuk mengetahui pengaruh langsung secara individu  $X_1$  terhadap  $X_2$  disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Regresi linier Sub Struktur 1 Pengaruh langsung variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$**

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Korelasi	Beta/Koefisien Jalur	t Hitung	Nilai Sig. (p) ( $p < 0.05$ )
$X_1 - X_2$	0.317	0.102	0.312	3.113	0.002

Berdasarkan koefisien beta jalur variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$  diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah langsung secara signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat digambarkan diagram jalur dan persamaan sub struktur 1 berikut ini.



Hasil analisis regresi linier variabel bebas terhadap variabel terikat pada persamaan sub struktur 2 yaitu  $Y = \hat{\beta}_{yx_1}X_1 + \hat{\beta}_{yx_2}X_2 + \hat{\delta}_2$

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi linier Sub Struktur 2**

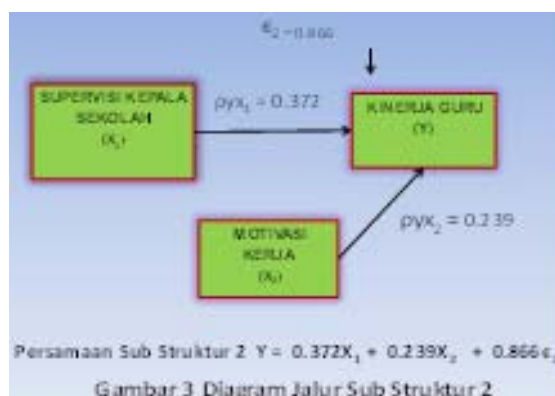
Variabel	Koefisien Determinan ( $R^2$ )	F Hitung	Nilai Sig ( $P < 0.05$ )
$X_1, X_2 - Y$	0.250	14.859	0.000 < 0.05

Berdasarkan tabel diatas maka sumbangan efektif  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 25% sedangkan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil perhitungan koefisien analisis regresi linier sub struktur 2 untuk mengetahui pengaruh langsung secara individu  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  disajikan pada tabel di bawah ini.

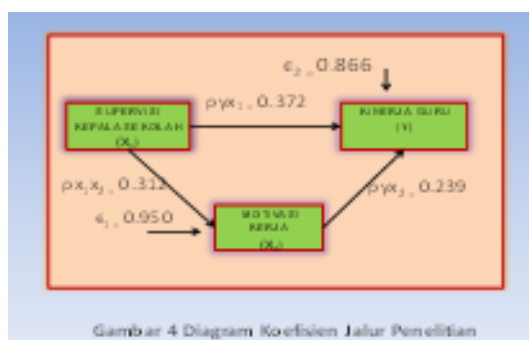
**Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Regresi linier Sub Struktur 2 Pengaruh langsung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$**

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Korelasi	Beta/Koefisien Jalur	t Hitung	Nilai Sig. (p) ( $p < 0.05$ )
$X_1 - Y$	0.317	0.102	0.312	3.113	0.002
$X_2 - Y$	0.317	0.102	0.312	3.113	0.002

Berdasarkan koefisien beta jalur variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat digambarkan diagram jalur dan persamaan sub struktur 2 berikut ini.



Dari hasil perhitungan koefisien jalur antara variabel diatas dapat disimpulkan kerangka hubungan kausal empiris penelitian dibawah ini.



Dari diagram jalur struktur kausal penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) secara signifikan terhadap motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan koefisien jalur 0.312, (2) Terdapat pengaruh langsung supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan koefisien jalur 0.372, (3) Terdapat

pengaruh langsung motivasi kerja ( $X_2$ ) secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan koefisien jalur 0.239 dan (4) Terdapat pengaruh tidak langsung supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) melalui motivasi kerja ( $X_2$ ). Tabel dibawah ini merangkum seluruh hasil koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung dan pengaruh total antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  pada sub struktur 1 dan 2.

**Tabel 6 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan tidak Langsung dan Pengaruh Total  $X_1$  terhadap  $X_2$  dan  $Y$**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Persentase Sumbangan
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
$X_1 \rightarrow X_2$	0.312	0.312	-	0.312	9.7 %
$X_1 \rightarrow Y$ Melalui $X_2$	-	0.239	0.075	0.314	9.8 %
$X_1 \rightarrow Y$	0.372	0.372	-	0.372	13.8 %
$X_2 \rightarrow Y$	0.239	0.239	-	0.239	5.7 %
$?_1$	0.950	0.950	-	-	90.3 %
$?_2$	0.866	0.866	-	-	75 %

## SIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian diketahui bahwa ketiga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP di kecamatan Pesisir Kabupaten Siak. Besarnya pengaruh yang dihasilkan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 9.7%. Artinya motivasi kerja guru dapat ditingkatkan melalui supervisi kepala sekolah.
2. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP di kecamatan Pesisir Kabupaten Siak. Besarnya pengaruh yang dihasilkan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 13.8 %. Artinya kinerja guru dapat ditingkatkan melalui supervisi kepala sekolah.

3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di kecamatan Pesisir Kabupaten Siak. Besarnya pengaruh yang dihasilkan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 5.7 %. Artinya kinerja guru dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja guru.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMP di kecamatan Pesisir Kabupaten Siak. Besarnya pengaruh tidak langsung yang dihasilkan adalah 0.5% dengan sumbangan pengaruh total 9.8%. Artinya kinerja guru dapat ditingkatkan melalui supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

## Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini maka saran yang akan diberikan adalah :

1. Untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar diperlukan bantuan, bimbingan,



arahan dan layanan dari supervisor profesional yaitu kepala sekolah. Dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran sebaiknya kepala sekolah dalam melaksanakan tupoksinya sebagai supervisor, hendaknya memiliki pengetahuan dan keterampilan supervisi. Pendekatan dan teknik supervisi yang tepat juga sangat mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Disamping itu tindak lanjut dari supervisi berkelanjutan juga berpengaruh besar terhadap kesinambungan kualitas pembelajaran dan kinerja guru.

2. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru diperlukan supervisi kepala sekolah yang berkualitas. Disamping untuk meningkatkan pengawasan kualitas dan profesionalisme guru, supervisi kepala sekolah juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru sebaiknya kepala sekolah bertindak profesional dalam supervisi sehingga supervisi yang dilaksanakan berpengaruh besar terhadap motivasi kerja guru. Kepala sekolah juga seharusnya memberikan penghargaan, pembinaan konstruktif dan pelatihan-pelatihan kepada guru sehingga mendorong dan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.
3. Kepada para peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru sehingga dapat menambah wawasan menjadi lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Atiya Inayatullah dan Pawasha Jehangir. 2011. Teachers' Job Performance : the Role of Motivation. *International Journal of Education*. Volume 3, No.2, E4. Ankara, Macrothink Institute.
- Armstrong Michael. 2008. *A Handbook of Human Resource Management Practice* 10<sup>th</sup> Edition. London. Kogan Page.
- Bernawi dan Arifin Muhammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jakarta. Af-ruzz Media.
- Broni Anthony Afful. 2012. Relationship between Motivation and Job Performance at the University of mines and Technonlogy Tarkwa Ghana : Leadeship Lessons. *Creative Education in Scires Journal*. Volume 3 No.3.
- Colquitt Jason A dan Michael J. Watson. 2009. *Organizational Behavior Improving and Comittment in the Workplace*. McGraw hill/Irwin. Newyork.
- Daft Richard L. 2010. *Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat.
- Djatmiko Yayat Hayati. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen SDM Untuk Bisnis kompetitif*. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada.
- Handoko Hani T. 2001. *Manajemen*. Jogjakarta. BPFE.
- Imron Ali. 2012. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Jasmani dan Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta. Ar Ruzz Media.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2011. *Manjemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosda Karya.
- Masaong Abdul Kadim. 2013. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan kapasitas Guru Dengan Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru*. Bandung. Alfabeta.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber daya manusia dan Organisasi*. Jakarta. Selemba Empat.
- Mulyasa E. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung. PT Remaja Rosda Karya.
- Nawawi Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

- Newstroom, J W dan Davis K. 1993. *Organizational Behaviour, Human Behaviour at work*. New York. McGraw-Hill.
- Ngozika A. Oleforo, dkk. 2015. Management Strategies and Secondary School Teachers' Job Performance in Akwa Ibom South Senatorial District. *Asian Journal of Management Sciences and Education*. Volume 4 No.2. Oyama, Japan.
- Ngurah Suyadna, dkk. 2013. Korelasi Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, Motivasi kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Guru SMA Negeri 1 Tampaksiring. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 4.
- Nisfiannoor Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta. Salemba Humanika.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kompetensi Kepala Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.
- Riduwan dan Kuncoro Engkos Achmad. 2014. *Cara Menggunakan Path Analysis*. Bandung. Alfabeta.
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung. Alfabeta.
- Robbin Stephen P dan Coulter Mary. 2010. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Robbin Stephen P dan Judge Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbin Stephen P dan Judge Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta. Salemba Empat
- Sagala Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam profesi Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Sahertian Piet A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Solihin Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Andi Yoyakarta.
- Sudrajat Jaja, dkk. 2015. Supervision, leadership and working Motivation To Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Volume 3 Issue 6.
- Suharsaputra Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Suryosubroto. 2004. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Susanto Hary. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan*. Volume 2, No.2. Kalsel.
- Tehseen Shehnez dan Hadi noor Ul. 2015. Factors influencing Teachers' Performance and retention. *Mediterranean Journal of social sciences*. MCSER Publishing. Volume 6 No.1. Rome-Italy
- Umaedi. 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta. Depdiknas, Dirjendikdasmen SLTP.
- Umam Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia.
- Undang-Undang Republik Indonesian nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wayne K Hoy. 1986. *Effective Supervision*. Random House Universitas Michigan.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta. Rajawali.
- Wijayanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Gramedia.
- Wiles Kimball. 1980. *Supervision for better School*. New Jersey : Prentice Hall.
- Winardi J. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta. Kencana