

PENGARUH SUPERVISI MANAJERIAL PENGAWAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH DI SMP SE- KABUPATEN KAMPAR

ERINTA¹⁾
MAKHDALENA²⁾
MURNI BAHERAM³⁾

¹⁾Post Graduate Student of Riau University

²⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT: The aim of this research was to find out the effect of the managerial supervision supervisor performance and work motivation either simultaneously or partiall on headmaster performance at state Junior High Schols (SMP) in Kampar district. The population of the research was headmaster of State Junior High School (SMP) Kampar-District totalling 120 headmaster, with sample of 93 persons using the formula of Taro Yamane.. Form data in this study are primary and sekunder. Documentation for headmaster performance and questionnaire for managerial supervision supervisor and work motivation.Data using likert scale. Metods of data analysis in this study multiple regression SPSS. Research result showed that managerial supervision supervisor and with work motivation in positive and significant effect to the headmaster performance either simultanaeously or partially.

Key words: managerial supervision, work motivation, headmaster performance.

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh supervisi manajerial pengawas dan motivasi kerja kepala sekolah baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja kepala sekolah. Populasi penelitian adalah kepala sekolah SMP se-Kabupaten Kampar yang berjumlah 120 orang dengan sampel 90 orang dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane. Bentuk data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data dokumentasi untuk kinerja kepala sekolah dan kuesioner menggunakan skala likert. untuk supervisi manajerial pengawas dan motivasi kerja kepala sekolah. Metoda analisis data dalam penelitian ini menggunakan regressi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik supervisi manajerial pengawas dan motivasi kerja kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah baik secara simultan maupun secara parsial..

Kata Kunci : Supervisi Manajerial Pengawas, Motivasi Kerja, Kinerja Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Dalam UU No.20 tahun 2003 Bab II pasal 2 meyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,

mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, salah satu faktor yang sangat penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan adalah kinerja atau unjuk kerja kepala sekolah sebagai pemimpin, pendidik,

pendorong dan pengawas. Untuk mencapai keberhasilan tersebut kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajerial yang handal. Kemampuan tersebut harus diimbangi dengan kepribadian yang matang, penuh percaya diri, sabar, disiplin dan tanggung jawab dan dapat dipercaya.

Kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah tertuang dalam Kemendiknas No.13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah, yaitu : kompetensi 1) kepribadian, 2) manajerial, 3) kewirausahaan, 4) supervisi, dan 5) sosial

Untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah, motivasi kerja merupakan hal yang urgen, baik dari dalam atau dari luar diri untuk giat penuh ketekunan dan kesungguhan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dengan indikator giat berupaya, bekerja terarah, tekun bekerja, semangat bekerja dan ingin berprestasi.

Peningkatan kinerja kepala sekolah juga tidak terlepas dari peranan pengawas sekolah yang telah diatur dalam Permendiknas No.12 tahun 2007 tentang standar kompetensi pengawas sekolah yang meliputi: kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan dan kompetensi penelitian dan pengembangan. Dalam kajian ini peranan pengawas sangatlah strategis didalam melakukan fungsi supervisi manajerial terutama untuk penilaian kinerja kepala sekolah sesuai yang tertuang dalam Permendiknas No. 39 tahun 2009 beban kerja pengawas sekolah .

Berdasarkan dokumentasi penilaian pengawas terhadap Kinerja Kepala sekolah pada SMP dilingkungan Dinas P dan K Kabupaten Kampar tahun 2015, hasil kinerja kepala sekolah masih rendah, hal ini terlihat dari rekapitulasi hasil penilaian kinerja kepala sekolah (PKKS) adalah: (1) 50% kepala sekolah belum memenuhi kriteria kompetensi Kepribadian dan sosial, (2) 75% kepala sekolah belum menerapkan kriteria Kepemimpinan dan pembelajaran, (3) 80% kepala sekolah belum melaksanakan Pengembangan sekolah, Pengembangan Sumber Daya, (4) 75% kepala

sekolah belum menciptakan Kewirausahaan, (5) 50% kepala sekolah belum melaksana supervisi pembelajaran yang berdampak pada peningkatan kinerja sekolah.

Kondisi tersebut tidak terlepas dari kompetensi supervisi manajerial pengawas yang sangat diharapkan dalam melakukan supervisi dan pembinaan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja kepala sekolah. Hal ini juga menunjukkan fenomena yang terjadi pada pengawas yang belum menguasai dimensi kompetensi dengan baik dan melaksanakan pembinaan belum maksimal, hal ini belum sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang tertuang didalam Permendiknas No.15 Tahun 2010.

Fenomena ini merupakan masalah yang perlu diatasi, apabila tidak diatasi dan dibenahi maka kemungkinan kinerja kepala sekolah kurang optimal dan tujuan-tujuan sekolah tidak tercapai, sehingga mutu pendidikan tidak meningkat. Oleh karena itu perlu dilakukan pengkajian dan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Supervisi manajerial pengawas dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah”

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah supervisi manajerial pengawas dan motivasi kerja kepala sekolah baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah SMP Se-Kabupaten Kampar”

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis “Pengaruh supervisi manajerial pengawas dan motivasi kerja kepala sekolah baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Se-Kabupaten Kampar”

1.Kinerja

a.Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal-hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam Sedarmayanti (2001:50) menyatakan bahwa

kinerja adalah “*output drive processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa (2005:136) bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Samsudin (2006:159) mengatakan kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Nawawi (2005:235) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Menurut Robbins (2009), kinerja adalah proses kerja dari seseorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Tiap individu, kelompok, atau organisasi memiliki kriteria yang tidak sama satu dengan yang lainnya, tergantung pada tugas yang diberikan. Kriteria kerja yang dimaksud untuk mengembangkan diri, kerja tim, komunikasi, jumlah produk yang dihasilkan dan keputusan yang dibuat, kecelakaan kerja, absen tanpa izin, dan kesalahan-kesalahan dalam kerja. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:50) yang mengatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerja.

Menurut Siagian, (2003:79), dikatakan bahwa kinerja adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance*, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Irawan (2000:588) menyatakan bahwa : “ Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang konkrit,

dapat diamati, dan dapat diukur”. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Menurut M. Lindsay dan A. Patrick kinerja dapat didefinisikan sebagai perilaku yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan yang diharapkan, spesifik, atau bersifat formal oleh masing-masing anggota organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang harus dilakukan oleh seseorang, bukan apa yang dihasilkan.

Bastian (2005:175) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas. Dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi

Byars (2005:13), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang akan dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Nawawi (2005:16) kinerja atau kerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam rangka mencapai persyaratan pekerjaan yang telah diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Benardin dan Russel (2008:210) mengatakan kinerja sebagai “...*the record of outcomes produced on specified job function or activity during specified time period...*” yaitu hasil akhir dari fungsi pekerjaan dijalankan selama kurun waktu tertentu.

Sedarmayanti (2008:260) mengatakakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Rue dan Byars (1980 : 376) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*the degree of accomplishment* “. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Dari definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja tingkat pencapaian hasil dapat diukur dan diketahui.

Robbins (1996:218) Kinerja diartikan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*) atau kinerja = f (A x M x O). Jika ada yang tidak memadai kinerja akan mempengaruhi secara negatif, disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan dan kapabilitas untuk menjelaskan dan menilai kinerja seorang pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif

Penilaian kinerja kepala sekolah menurut Dirjen PMPTK (2008:3) adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data tentang kualitas pekerjaan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai kepala sekolah. Tugas pokok kepala sekolah adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang dipimpinnya

b. Indikator Kinerja Kepala Sekolah

Menurut Dirjen PMTK (2008:5) penilaian kinerja kepala sekolah mencakup tiga indikator yakni 1) Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, mencakup indikator supervisi, manajerial dan kewirausahaan, 2) komitmen terhadap tugas mencakup kepribadian dan sosial, 3) hasil kerja mencakup prestasi siswa, prestasi guru dan prestasi sekolah

2. Supervisi Manajerial Pengawas

a. Pengertian Supervisi

Sindu Muliando, Eko Ruddy Cahyadi, Muhamad Karabet Wijayakusuma (2006 :3) menulis bahwa supervisi berasal dari bahasa Inggris Super dan Vision. Super bersifat istimewa, hebat.. Vision adalah visi/seni melihat sesuatu atau tingkah, ulah dari kerja orang lain dengan langkah-langkah antara lain: pengorganisasian, manajemen, intruksi kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja, pendidikan dan pelatihan untuk bawahan, teknik konseling, teamwork, penilaian kinerja.

Daryanto (2005,84), menyatakan bahwa supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/ syarat – syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan.

Menurut Jones dalam Mulyasa (2003:155), supervisi merupakan “bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan”.

Dari pengertian diatas, bahwa supervisi merupakan kegiatan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah termasuk kepala sekolah dan membantu meningkatkan kinerja yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan

Supervisi manajerial adalah serangkaian kegiatan profesional yang dilakukan dalam oleh pengawas sekolah dalam rangka membantu kepala sekolah , guru dan tenaga kependidikan lainnya guna meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran. Supervisi manajerial menitik beratkan pada pengamatan aspek-aspek dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (*supporting*) terlaksananya pembelajaran yang tertera dalam permendiknas no.19 tahun 2007 tentang pengelolaan.

Tugas pokok pengawas satuan pendidikan menurut PP No.74 tahun 2008 adalah sebagai berikut 1. Penyusunan program pengawasan 2. Melaksanakan pembinaan 3. Melakukan pemantauan pelaksanaan SNP 4. Melakukan penilaian kinerja 5. Melaksanakan laporan program pengawasan 6. Melaksanakan pelatihan professional kepala sekolah dan tenaga pendidikan lainnya.

Menurut Mendiknas (2009:53) dinyatakan bahwa budaya mutu yang ditunjukkan adanya kinerja kepala sekolah adalah peran hasil pengawasan dan supervisi pengawas sekolah. Berkaitan dengan ini maka hasil pengawasan dapat dipandang sebagai unsur yang menunjang penilaian kinerja kepala sekolah

Dalam Pedoman PelaksanaanTukpoksi pengawas (Direktorat Tenaga Kependidikan

(2009:20) dinyatakan bahwa supervisi manajerial adalah supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, pengembangan, penilaian, pengembangan kompetensi SDM, pendidikan sumber daya lainnya.

Pusbangtendik (2001) Pengawas Sekolah merupakan jabatan fungsional tertinggi di tingkat pendidikan dasar maupun menengah, Pengawas Sekolah merupakan ujung tombak penjaminan mutu pendidikan di tiap-tiap kabupaten/kota serta mempunyai tugas yang sangat penting di dalam mendorong Kepala Sekolah, Guru dan Tenaga Kependidikan untuk melakukan proses pengelolaan Manajerial sekolah agar mampu menumbuhkan daya kreatifitas, daya inovatif, kemampuan pemecahan masalah serta berpikir dalam rangka meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah. Kompetensi Pengawas Sekolah sangat berpengaruh dalam penjaminan mutu pendidikan di satuan pendidikan-satuan pendidikan, salah satu diantaranya Kompetensi Supervisi Manajerial yang berpengaruh langsung di sekolah binaan- sekolah binaan.

Dalam Panduan Pelaksanaan Tugas Pengawas Sekolah/Madrasah (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2009: 20) dinyatakan bahwa supervisi manajerial adalah supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi efektivitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan kompetensi sumberdaya manusia kependidikan dan sumberdaya lainnya.

Dalam melaksanakan fungsi supervisi manajerial, pengawas sekolah/madrasah berperan sebagai: (1) kolaborator dan negosiator dalam proses perencanaan, koordinasi, pengembangan manajemen sekolah, (2) asesor dalam mengidentifikasi kelemahan dan menganalisis potensi sekolah, (3) pusat informasi pengembangan mutu sekolah, dan evaluator terhadap pemaknaan hasil pengawasan Supervisi manajerial adalah fungsi supervisi yang berkenaan

dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sekolah yang mencakup: (a) perencanaan, (b) koordinasi, (c) pelaksanaan, (d) penilaian, dan (e) pengembangan.

Peran pengawas juga tertuang dalam Permenpan No. 21 tahun 2010, salah satunya melakukan pembinaan guru dan kepala sekolah, dan menilai kinerja yang dilakukan pengawas melalui supervisi manajerial pengawas untuk meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran.

Supervisi sebagai bagian terpenting dari upaya menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas bertumpu pada peran pengawas. Adapun peran pengawas tersebut telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 12 Tahun 2007 tentang standar kompetensi pengawas sekolah/madrasah yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, dan kompetensi penelitian pengembangan. Dengan demikian jelas betapa sangat pentingnya supervisi oleh pengawas itu dilaksanakan terutama dalam upaya pengembangan sebuah sekolah secara menyeluruh dan sudah tentu harus melalui tahapan – tahapan pengembangan yang akan dapat ditempuh oleh sebuah sekolah jika ada kepengawasan yang baik terhadapnya.

Supervisi Manajerial adalah fungsi supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian dan pengembangan kompetensi SDM kependidikan dan sumberdaya lainnya.

Peranan Pengawas sangat strategik dalam melaksanakan fungsi supervisi manajerial disekolah. Sebagai supervisor manajerial dituntut untuk memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan dibidang dalam manajemen dan leadership sehingga dapat berperan membantu kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah secara efektif dan efisiensi.

Seorang pengawas harus mampu memainkan peran dan fungsinya dalam membina kepala sekolah dan membawa berbagai perubahan. Dengan demikian pengawas dituntut memiliki wawasan yang dapat menciptakan iklim dan budaya sekolah yang kondusif bagi proses pembelajaran sehingga mencapai kinerja sekolah, kinerja kepala sekolah dan prestasi siswa yang maksimal

b. Indikator Supervisi Manajerial Pengawas

Menurut LPPKS (2015:24) indikator supervisi pengawas adalah 1) program perencanaan sekolah yang mencakup indikator visi, misi dan tujuan, 2) Pelaksanaan rencana kerja yang mencakup indikator pedoman sekolah, kegiatan kesiswaan, kurikulum, pengelolaan sarpras, tenaga pendidik dan kependidikan, budaya dan lingkungan serta peran serta masyarakat 3) pengawasan dan evaluasi, yang mencakup program supervisi, EDS, Evaluasi Pendayagunaan, Tendik 4) pengembangan SDM, yang mencakup kepemimpinan sekolah, manajemen efektif, lingkungan pendidikan 5) Sistem Informasi dan manajemen. Yang mencakup mengelola sistem, menyediakan fasilitas dan menyeimbangkan motivasi

c. Pengaruh Supervisi manajerial pengawas terhadap kinerja kepala sekolah

Menurut Pusbangtendik (2013:1) Supervisi Manajerial adalah serangkaian kegiatan profesional yang dilakukan oleh pengawas sekolah dalam rangka membantu kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya guna meningkatkan mutu dan efektifitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran.

Pengawas sekolah pada dasarnya memberikan pembinaan, penilaian dan bantuan/bimbingan mulai dari penyusunan rencana program sekolah berbasis data sekolah, proses pelaksanaan program berdasarkan sasaran, sampai dengan penilaian program dan hasil yang ditargetkan. Bantuan ini diberikan pengawas

sekolah kepada kepala sekolah dan seluruh staf sekolah dalam pengelolaan sekolah atau penyelenggaraan pendidikan di sekolah untuk meningkatkan kinerja sekolah. Atas dasar itu maka kegiatan yang harus dilaksanakan pengawas sekolah adalah melakukan pembinaan manajerial dalam hal pengembangan kualitas sekolah sesuai prinsip otonomi dan implementasi manajemen berbasis sekolah.

Pembinaan yang dilakukan berkaitan dengan kinerja sekolah, kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan kinerja staf sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi kerja berasal dari bahasa latin “movere” yang sama dengan “to move” dalam bahasa inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Terry dalam Hasibuan (2010:145) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut McClelland dalam Mulyasa motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang tealah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak.

Luthans (2008:230) mengemukakan, “*Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive*”. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan. Husaini (2013:276) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama, efektif dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Dessler (2005) permotivasian merupakan salah satu pekerjaan yang sederhana tetapi juga paling rumit. Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya temotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran.

Dari pendapat Dessler tersebut dapat diartikan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut dalam rangka memperoleh kepuasan atas kebutuhannya.

Selanjutnya Samsudin (2006:282) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atas kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, sedangkan Mangkunegara menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan.

Menurut Winardi (2001;6) berpendapat bahwa motivasi adalah “suatu kekuatan mental potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi adalah kepribadian seseorang yang mendorong individual untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan Soemadi Soerjabrata (2002). Setiap aktivitas yang dilakukan seorang tersebut didorong dalam sesuatu kekuatan dari dalam diri individu dan kekuatan pendorong ini yang disebut “motif”.

Motivasi kerja adalah untuk memberikan daya pendorong kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya Manulang (2002). Menurut Trisnarningsih (2003), dengan adanya

motivasi kerja diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Anoraga (2006:35) mengatakan Motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Sedangkan Batubara dalam Rimawati (2001:43) mengatakan Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80%, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja adalah factor penting bagi keberhasilan kerja.

Kepala Sekolah selaku pemimpin secara langsung merupakan contoh nyata dalam aktivitas kerja bawahannya. Kepala sekolah adalah motivasi penggerak utama proses pada ruang lingkup sekolah. Dalam perspektif kebijakan pendidikan Nasional (Depdiknas 2006) terdapat tujuh peran utama kepala sekolah, yaitu 1. Sebagai indikator pendidikan, 2. Manajer, 3. Administrator, 4. Supervisor (penyelia), 5. Leader (pemimpin), 6. Pencipta iklim kerja, 7. Wirausahawan.

Kepala sekolah adalah sosok manusia yang idealnya memiliki visi dan mampu memberikan inspirasi dan motivasi serta kompeten (Kouzes dan Posner).

Menurut Semiawan dalam Sri Sugiyati (1984: 29) dinyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi akan memenuhi karakteristik sebagai berikut : 1) Tekun menghadapi tugas, 2) ulet menghadapi kesulitan, 3) tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, 4) ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, 5) selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin, 6) menunjukkan minat yang positif, 7) lebih senang bekerja mandiri dan bosan terhadap tugas-tugas yang rutin, 8) senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja

b. Indikator Motivasi Kerja

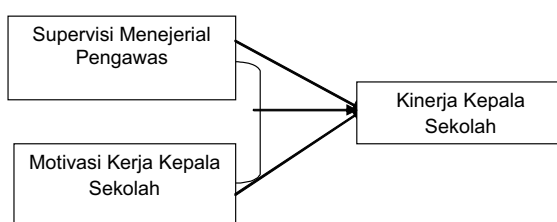
Menurut Maksudi (2013:66) indikator motivasi kerja yaitu, 1) tanggung jawab dan tugas, yang mencakup sub indikator disiplin, kreatif, kemampuan tugas, dan mampu berkomunikasi 2) minat dan tugas, yang mencakup sub indikator menyelesaikan pekerjaan dengan baik,

keterampilan pegawai, memberi petunjuk teknis dalam peningkatan motivasi, pembinaan, perhatian, pelayanan, pembekalan, 3) penghargaan terhadap tugas yang mencakup sub indikator imbalan, tugas dan tanggung jawab hasil pekerjaan, kemanan dalam bekerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Menurut Husaini (2013:276) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi dapat mendorong kepala sekolah untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Apabila ada motivasi dalam diri kepala sekolah tersebut dalam bertugas akan bisa menimbulkan motivasi yang baik pula terhadap guru dan anak didiknya. Motivasi itu juga harus ada dari luar dirinya (ekstrinsik) seperti dari guru dan lingkungannya dimana dia bertugas, karena kepala sekolah merupakan pendorong semangat bawahannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sangat penting karena dengan adanya dorongan dan tanggung jawab dapat membuat seseorang mencapai kinerja yang diperolehnya apabila motivasinya tinggi maka kinerjanya akan tinggi pula.



Gambar 1. Konstelasi Pengaruh Supervisi Manajerial dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah Supervisi Manajerial Pengawas dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepala Sekolah baik secara simultan maupun secara parsial..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasional yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Hal ini dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel-variabel tersebut, agar ditentukan variabel-variabel mana yang berpengaruh.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yaitu dua variabel bebas (independen variabel) yang terdiri dari: supervisi manajerial pengawas sekolah (X1), dan motivasi kerja (X2) serta satu variabel bebas yaitu Kinerja kepala sekolah (Y). dalam penelitian ini, pengumpulan data menggunakan teknik angket yang diharapkan mampu melengkapi semua data yang diperlukan angket ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi dari responden tentang tanggapannya terhadap suatu masalah yang diajukan mengenai supervisi manajerial pengawas dan motivasi kerja kepala sekolah SMP Se-Kabupaten Kampar.

Pengukuran setiap jawaban responden pada penelitian ini menggunakan skala *likert* yang biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. selanjutnya dilakukan analisis deskriptif data, ini merupakan suatu cara yang menggambarkan persoalan yang berdasarkan data yang dimiliki yakni dengan cara menata data tersebut sedemikian rupa sehingga dengan mudah dapat dipahami tentang karakteristik data, Dalam hal ini terdapat aktivitas atau proses pengumpulan data, dan pengolahan data berdasarkan tujuannya.

Pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis dilakukan untuk keperluan analisis kuantitatif, alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner selanjutnya diberi skor. Skor penilaian tersebut dapat dikategorikan berdasarkan interval total skor yang diperoleh berdasarkan kriteria interpretasi skor Analisis. Hal ini berguna untuk keperluan pengolahan data selanjutnya, dalam hal ini terdapat aktivitas atau proses pengumpulan data, dan pengolahan data berdasarkan tujuannya Populasinya yaitu seluruh kepala sekolah yang

bertugas di SMP Se-Kabupaten Kampar berjumlah 120 orang dan jumlah sampel 93. Sampel. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak (*random sampling*). Sedangkan Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Ridwan (2014:44)

Untuk mendapatkan data mengenai variabel X1 (Supervisi manajerial pengawas), variabel X2 (motivasi kerja) yang mempengaruhi variabel Y (Kinerja kepala sekolah), menggunakan teknik pengumpulan data yaitu angket. Operasional Variabel Penelitian dapat dilihat

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR	SKALA
Supervisi Manajerial Pengawas	Serangkaian kegiatan profesional yang dilakukan pengawas dalam rangka membantu kepala sekolah meningkatkan mutu dan efektivitas pendidikan	1. Program Perencanaan Sekolah 2. Pelaksanaan Rencana Kerja 3. Pengawasan dan Evaluasi 4. Kepemimpinan 5. Sistim Informasi dan Manajemen	Ordinal
Motivasi Kerja	Daya pendorong agar bekerja dengan segala daya dan upaya dan di harapkan setiap individu mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi	1. Tanggung Jawab dan tugas 2. Minat dan tugas, 3. Penghargaan tugas ,	Ordinal
Kinerja Kepala Sekolah	Merupakan penilaian hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.	6. Pelaksanaan tupoksi 7. Komitmen terhadap tugas 8. Hasil Kerja	Ordinal

HASIL DAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja kepala sekolah SMP Se-Kabupaten Kampar. Untuk mengetahui hal

tersebut maka akan dibahas secara berturut-turut mengenai: 1) Deskriptif data dari masing-masing variabel; 2) Pengujian persyaratan analisis; 3) Pengujian hipotesis; 4) Pembahasan hasil penelitian; dan 5) Keterbatasan penelitian. Namun sebelum itu telah dilakukan uji validitas instrumen.

Tabel 2 Deskriptif Variabel

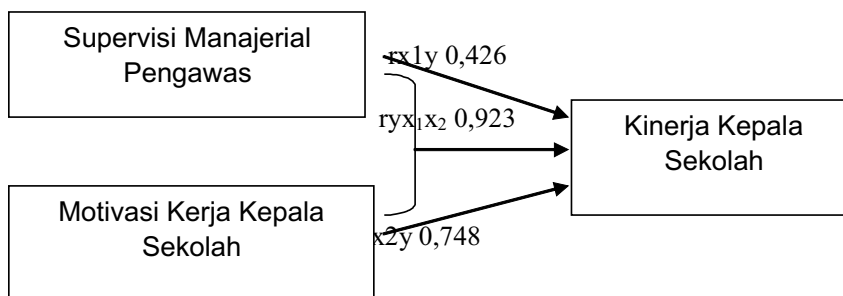
Variabel	Deskriptif Statistik						
	Rata-rata	Median	Modus	Standar Deviasi	Range	Maximum	Minimum
Supervisi manajerial pengawas (X1)	56,97	57,00	56	2,888	13	64	51
Motivasi Kerja (X2)	76,00	76,00	77	3,429	16	83	67
Kinerja kepala sekolah (Y)	123,71	123,00	120	5,045	26	138	112

Sumber: Data Olahan

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi manajerial dan motivasi kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja kepala sekolah.

Jenis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang digunakan adalah dengan regresi berganda. Berikut ini hasil pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS



Gambar 2 Pengaruh Antar Variabel

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Supervisi Manajerial Pengawas

Kelas	Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
			Absolut	Relatif (%)
1	Tidak Baik	18 – 31,5	0	0
2	Cukup Baik	31,6 – 45,1	0	0
3	Baik	45,2 – 58,7	62	66,66
4	Sangat Baik	58,8 – 72	31	33,33
	Jumlah		93	100 %

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah SMP Se-Kabupaten Kampar tergolong baik yaitu sebanyak 62 orang, dari 93 responden atau frekuensi relatif (66,66%), tidak ada responden yang mengatakan supervisi manajerial pengawas tidak baik maupun cukup baik hal itu dilihat dari frekuensi relatifnya (0%).

Hasil pengujian penelitian ini menghasilkan supervisi manajerial pengawas sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja kepala sekolah di SMP Se-

Kabupaten Kampar dengan besar pengaruh 0.311 %. Penelitian ini sejalan dengan teori Jones dalam Mulyasa (2003:155), supervisi merupakan “bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan”. Hal ini memberi arti bahwa semakin baik supervisi manajerial pengawas sekolah, maka semakin baik pula kinerja kepala sekolah sebagai mana yang terlihat dalam table berikut:

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Kelas	Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
			Absolut	Relatif (%)
1	Sangat Rendah	21 – 36,7	0	0
2	Rendah	36,6 – 52,5	0	0
3	Tinggi	52,6 – 68,3	4	4,30
4	Sangat Tinggi	68,4 – 84	89	95,69
	Jumlah		106	100 %

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan tingkat motivasi kerja kepala sekolah SMP Se-Kabupaten Kampar tergolong sangat tinggi yaitu sebanyak 89 orang, dari 93 responden atau frekuensi relatif (95,69%), tidak ada responden yang motivasi kerjanya sangat rendah maupun rendah hal itu dilihat dari frekuensi relatifnya (0%).

Hasil pengujian penelitian ini menghasilkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja kepala sekolah di SMP Se-Kabupaten Kampar, dengan

besar pengaruh adalah 0.676%. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Uno (2007:67) motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja.

Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik kinerja atau prestasi kerjanya, atau sebaliknya jika makin buruk motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin buruk pula kinerja atau prestasinya.

PEMBAHASAN

Tabel 5
**Pengaruh Supervisi Pengawas (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂)
 terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)**

Variabel	Koefisien regresi	Sign	Kesimpulan statistik	Pengaruh
Supervisi Manajerial Pengawas(X1)	0,426	0.00	Signifikan	0.311 %
Motivasi Kerja Kepala Sekolah(X2)	0,748	0.00	Sgnifikan	0.676 %
R ²	= 92.3%			
Sig. (p-value)	= 0.000			

Pengaruh Supervisi Manajerial Pengawas dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Kinerj Kepala Sekolah

Hasil pengujian penelitian ini menghasilkan Supervisi Manajerial Pengawas dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepala sekolah sebesar 92,3 % dan sisanya sebesar 7,7 % (1- 0,923) dipengaruhi oleh faktor lain seperti: kemampuan, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan, dan hubungan pekerja dengan organisasi. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001: 82)

Pengujian hipotesis menghasilkan supervisi manajerial pengawas dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap kinerja kepala sekolah di SMP Se-Kabupaten Kampar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori jones dala mulyasa dan uno dan didukung oleh penelitian Uu Badrudin (2013) yang hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah MTS Negeri Anyar Kabupaten Serang.

Baik secara simultan maupun secara parsialSupervisi Manajerial Pengawas sekolah dan Motivasi kerja Kepala sekolah memberi kontribusi yang signifikan terhadap kinerja kepala sekolah, artinya supervisi manajerial pengawas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja kepala sekolah di SMP Se-Kabupaten Kampar.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh kesimpulan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Se-Kabupaten Kampar.
2. Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Se-Kabupaten Kampar.
3. Motivasi Kerja Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Se-Kabupaten Kampar

Saran

1. Bagi Pengawas

Pengawas sekolah agar memotivasi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerjanya, memberikan penghargaan kepada kepala sekolah yang menunjukkan kinerjanya baik dan memberikan pembinaan kepada kepala sekolah yang kinerjanya tidak baik.

2. Bagi Kepala Sekolah

Kepada kepala sekolah agar dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan serta menciptakan disiplin yang baik pula. Kesadaran menumbuhkan motivasi kerja dan disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan kinerja dan profesinya.

DAFTAR PUSTAKA

Hamzah B Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara

Mathis dan Jackson, RL 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadelidan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat

Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung. Remaja Rosdakarya

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS, Bandung: Fermana.

Pusbangtendik (2014). Supervisi Manajerial Implementasi Kurikulum 2013

BPSDMPK&PMP, KEMENDIKBUD, Jakarta

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor 12 tahun 2007, Standar Nasional Pengawas Sekolah/Madrasah, Kementerian Pendidikan Nasional, Jakarta

Dirjen PMPTK. (2008) Penilaian Kinerja Kepala Sekolah: DIKNAS; Jakarta.

Kemdikbud LPPKS. 2015. Supervisi Manajerial. Jakarta