

## Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Evi Wahyuni<sup>1</sup>, Nur Ahyani<sup>2</sup>, Mahasir<sup>2</sup>

<sup>1</sup>SD Negeri 57 Palembang, <sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang  
e-mail: [eviw50322@gmail.com](mailto:eviw50322@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data korelasi linier sederhana dan korelasi linier berganda dengan bantuan program *SPSS For Windows* Versi 22 untuk uji signifikansi menggunakan uji-T dan uji-F. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. Penelitian ini memberi kontribusi bagi kepala sekolah untuk meningkatkan cara kerja supervisinya dan dapat meningkatkan motivasi guru agar kinerja guru menjadi lebih baik.

**Kata Kunci:** Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Sekolah

### Abstract

*The purpose of this study is to investigate the impact of principal supervision and teacher work motivation on teacher performance. This is a quantitative study utilizing an ex post facto technique. Questionnaires and documentation are utilized as tools. In this work, basic linear correlation data analysis approaches and multiple linear correlations were employed with the SPSS For Windows Version 22 application to determine significance using the T-test and F-test. According to the findings of this study, there is a substantial influence of principal supervision and teacher work motivation on the performance of state elementary school teachers in Ilir Timur Tiga District, Palembang City, either partially or jointly. This research helps the principal enhance the way his supervision operates and can raise teacher motivation, resulting in improved teacher performance.*

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

### Pendahuluan

Pendidikan adalah suatu hal yang penting bagi manusia karena dengan adanya pendidikan maka sebuah negara akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dari itu sekarang pendidikan adalah fokus utama setiap negara. Dalam lingkup sekolah, guru memiliki peran yang penting dalam keberhasilan peserta didik. Keberhasilan proses pembelajaran sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan seorang guru dalam

mempersiapkan peserta didiknya di kegiatan pembelajaran. Diperlukan proses pendidikan yang memadai untuk menunjang terwujudnya harapan mulia tersebut. Namun hasil dari proses pendidikan tidak dapat langsung seketika dirasakan, tetapi membutuhkan waktu yang panjang, sepanjang hayat, dan menyentuh semua sendi kehidupan di masyarakat, hingga menjadi jati diri untuk kemajuan, keadilan dan kemakmuran bangsa.

Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB I Pasal 1 (1) berbunyi: Pendidikan adalah 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, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 diatas merupakan salah satu usaha pemerintah untuk memajukan dan meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula. Tujuan dari pendidikan dan pengajaran tidak terlepas dari adanya guru yang memiliki kompetensi optimal dalam dunia pendidikan. Guru tidak semata hanya mendidik, melainkan juga mengajar dan melatih. Guru dituntut memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik agar tugas dan tanggung jawabnya dapat terlaksana dengan baik pula. Salah satu cara efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui peran kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah dan guru memiliki peran strategis dalam pelaksanaan pendidikan, karena kepala sekolah dan guru secara langsung berinteraksi dengan murid ketika proses belajar mengajar berlangsung.

Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Saondi dan Suherman (2010) mengenai kinerja yang menyebutkan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja guru dapat dilihat pada saat guru melaksanakan proses belajar mengajar dengan siswa di kelas termasuk persiapannya dalam bentuk perangkat pembelajaran. UU No 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berkewajiban: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Usman (2005) seorang guru hendaknya mampu dan terampil dalam merumuskan rancangan pembelajaran agar dapat mencapai belajar dengan sukses. Perencanaan pembelajaran yaitu persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Kemampuan guru tersebut menjadi titik tolak dimana seorang guru memiliki kinerja yang baik, sehingga kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pada tahap sejauh mana seorang guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2001).

Kinerja guru memberi pengaruh bagi keberhasilan tujuan pembelajaran, dimana didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi;

dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Saondi, 2010). Oleh karena itu, guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya. Kinerja guru yang optimal berawal dari penguasaan guru dalam kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru pada umumnya, yang kemudian berbekal pengalaman mengajar dan belajar akan menjadikan seorang guru matang dalam penguasaan kompetensi-kompetensi tersebut. Sehingga pengoptimalisasian kinerja guru dalam pembelajaran dipastikan dapat menunjang dan memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan pembelajaran.

Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh karena itu kepala sekolah yang berhasil, mampu mewujudkan tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah yang berhasil, apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat melakukan supervisi secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip dan teknik serta pendekatan yang tepat. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru juga dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi guru dalam pendidikan. Tugas seorang supervisor adalah membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru bahwa proses belajar mengajar dapat memberikan pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru serta proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut harus dibantu secara profesional sehingga guru dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar.

Supervisi kepala sekolah merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilannya dalam memberikan layanan kepada orang tua peserta didik dan sekolah (Wahyudi, 2009). Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai supervisor menjadi titik tolak dimana kinerja guru meningkat dengan memperhatikan fungsi dari supervisi, yaitu: (1) meningkatkan mutu pembelajaran, (2) memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran, (3) membina dan memimpin (Arikunto, 2004), sehingga pemberian supervisi yang efektif dan efisien juga akan berpengaruh pada kinerja guru yang optimal.

Supervisi berperan dalam memberikan bantuan dan kemudahan guru untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Dengan adanya supervisi kemampuan profesional dan teknis guru, kepala sekolah juga personel lainnya dapat meningkat dan proses pendidikan di sekolah dapat lebih berkualitas.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu yang menimbulkan motif atau pemberian motif, menjadikan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga, 2011). Adanya motivasi kerja pada diri guru tentu juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki oleh guru, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru pun dapat dicapai secara optimal. Motivasi yang optimal harus memperhatikan fungsi untuk: 1) mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan, 2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Jadi motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya, 3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut (Sardiman, 2013).

Walaupun guru sudah memiliki sertifikat, tanpa adanya motivasi kerja bagi guru itu sendiri, tentu proses pembelajaran yang akan diberikan tidak akan berjalan optimal. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soerkarno (2015) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor kemampuan dan faktor motivasi. Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (Sardiman, 2013), bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki tersebut rendah.

Suryana (2012) menyatakan motivasi kerja guru adalah “dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana”. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang telah banyak dilakukan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudi dkk, (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 65.4%. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja sebesar 17.56% motivasi kerja sebesar 27,77%, dan supervisi kepala sekolah sebesar 15.21% terhadap kinerja kerja. Dengan adanya disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Supriono (2014) dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Se-kecamatan Sewon Bantul Yogyakarta diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: (1) Pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang mencakup persiapan mengajar, penggunaan metode dan instrumen, dan penentuan prosedur evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi tingkat ketepatannya dalam kategori “baik” dengan rerata nilai sebesar 2,56. (2) Kinerja guru yang mencakup penyusunan RPP, membuka pembelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan evaluasi pembelajaran tingkat ketepatannya dalam kategori “baik” dengan rerata nilai 2,40. (3) Pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Sewon Bantul Yogyakarta.

Dari hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Supriono (2014) memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan ini, karena dalam penelitian tersebut hanya membahas tentang pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, sedangkan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi di yang diperoleh pada masing-masing SD Negeri di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang, bahwa di Kecamatan tersebut memiliki 7 (tujuh) SD Negeri yang ada, yaitu SD Negeri 54 Palembang, SD Negeri 55 Palembang, SD Negeri 56 Palembang, SD Negeri 57 Palembang, SD Negeri 59 Palembang, SD Negeri 60 Palembang, dan SD Negeri 61 Palembang, peneliti menemukan beberapa indikator yang menyatakan bahwa: 1) supervisi atau pembinaan guru belum dijalankan secara rutin oleh kepala sekolah diantaranya pengelolaan administrasi dalam pengajaran seperti RPP, program tahunan, program semester yang siap jika hanya diminta karena adanya badan akreditasi sekolah yang datang atau untuk pengawasan dari pusat yang lain; 2) supervisi yang seharusnya dijalankan secara rutin untuk melihat peningkatan kinerja guru baik dalam persiapan mengajar maupun dalam mengajar di kelas belum berjalan, sehingga hal ini menyebabkan guru tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya dan melengkapi berkas administrasi, dan kinerja guru pun belum maksimal; 3) pengawasan kepala sekolah dalam kegiatan supervisi yang kurang maksimal karena sibuknya pekerjaan kepala sekolah sehingga kurangnya waktu dalam melakukan supervisi; 4) sebagian guru belum maksimal di dalam merencanakan program pembelajaran dan melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran terhadap peserta didik hal ini menjadikan guru tidak memenuhi kompetensi guru yang seharusnya dimiliki dan dijalankan pada kegiatan pembelajaran; 5) guru kurang termotivasi dalam mengajar sehingga berdampak menurunnya kinerja guru, karena berbagai hal diantaranya dorongan dari dalam diri masih kurang karena penghargaan untuk tugasnya juga tidak terpenuhi.

Dari hasil observasi di atas, dapat diketahui bahwa semakin tinggi intensitas kepala sekolah melakukan supervisi, maka disinyalir semakin baik pula kinerja guru serta fungsi supervisi yang dijalankan dengan maksimal dapat mendorong peningkatan kinerja guru, dan sebaliknya. Akan tetapi, hasil observasi di atas belum dapat dijadikan jawaban apakah supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian secara kuantitatif terhadap hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti tersebut di atas.

Dengan demikian, berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah di atas, maka peneliti meneliti pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri yang ada di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang Tahun Pelajaran 2021/2022. Penelitian ini meneliti Kepala Sekolah dan guru-guru yang bertugas di SD Negeri yang ada di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada

filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Penelitian ini disebut penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*. Dijelaskan oleh Sugiyono (2015) bahwa penelitian yang dilakukan setelah suatu kejadian itu terjadi. Penelitian *expost facto* bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi. Populasi dalam penelitian ini seperti dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Populasi Penelitian**

No	Nama Sekolah	Banyak Populasi
1	SD Negeri 54 Palembang	19
2	SD Negeri 55 Palembang	33
3	SD Negeri 56 Palembang	10
4	SD Negeri 57 Palembang	35
5	SD Negeri 59 Palembang	16
6	SD Negeri 60 Palembang	19
7	SD Negeri 61 Palembang	15
Jumlah		147

Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 147 orang dengan jumlah sekolah sebanyak 7 sekolah. Dari total populasi tersebut dibagi menjadi dua bagian yaitu data uji coba dan data sampel. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara perhitungan dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel pada tingkat sebesar 5%. Adapun Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran Populasi

e : kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan (Noor, 2011)

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel dalam penelitian yaitu:

$$n = 147 \frac{1}{1 + 147 \cdot 0,05^2}$$

$$n = 147 \frac{1}{1 + 0,3675}$$

$$n = 147 \frac{1}{1,3675}$$

1,3675  
 n = 107,49 dibulatkan menjadi 107 sampel

Berdasarkan teori di atas, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi angket dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data korelasi linier sederhana dan korelasi linier berganda dengan bantuan program *SPSS For Windows* Versi 22 untuk uji signifikansi menggunakan uji-T dan uji-F. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) Analisis Deskriptif, (2) Analisis Statistika Inferensial, dan (3) Uji Prasyarat Analisis.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hipotesis statistik didefinisikan sebagai pernyataan matematis tentang parameter populasi yang akan diuji sejauh mana suatu data sampel mendukung kebenaran hipotesis tersebut. Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang masih harus diuji kebenarannya. Melalui analisis statistik inferensial yang merupakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan *output* dari aplikasi program aplikasi SPSS versi 22 yang digunakan untuk menguji hipotesis yang ada. Analisis regresi linear baik secara parsial ataupun simultan ini terdiri dari analisis koefisien determinasi, koefisien regresi linear parsial (uji-t) dan koefisien regresi simultan (uji-f).

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t yang bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu pengaruh supervisi kepala sekolah (X1), dan motivasi kerja guru (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) secara parsial.

#### Hipotesis 1

Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ilir Timur Tiga Palembang.

Kriteria pengujian hipotesis, yaitu nilai probabilitas (Sig.) >  $\alpha$  (0,05) maka Ho diterima, atau jika nilai probabilitas (Sig.) <  $\alpha$  (0,05) maka Ho ditolak. Untuk lebih jelas mengenai hasil pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2. Uji Hipotesis Pertama**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	32.603	4.067		8.017	.000
	supervisi kepala sekolah	.656	.044	.820	14.822	.000

*Dependent Variable:* kinerja guru

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut.

$$= a + bx_1$$

$$= 32,603 + 0,656 \times 1$$

Berkaitan dengan hasil persamaan regresi linier sederhana, maka dapat diinterpretasikan apabila supervisi kepala sekolah adalah nol maka kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang akan konstant sebesar 32,603. Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang akan konstant sebesar 0,656 apabila variabel lainnya dianggap konstant.

Artinya kinerja guru dipengaruhi positif oleh supervisi kepala sekolah dengan nilai koefisien 0,656. Atau dengan kata lainnya, kinerja guru akan meningkat apabila didukung dengan supervisi kepala sekolah yang baik. Selain itu diperoleh pula nilai probabilitas lebih kecil dari nilai  $t_{(0,05)}$  selain itu untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14,822 dengan  $t_{tabel}$  (1,984). Dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  (14,822) lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  (1,984) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. Untuk melihat besar pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. Koefisien Determinan Hipotesis Pertama**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820a	.672	.669	8.15512

a. Predictors: (Constant), supervisi kepala sekolah

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan yang terdapat pada tabel 3 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,672 artinya besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang sebesar 67,2% sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini.

**Hipotesis 2**

- Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang.
- Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang.

Kriteria pengujian hipotesis, yaitu nilai probabilitas (Sig.) >  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima, atau jika nilai probabilitas (Sig.) <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Untuk lebih jelas mengenai hasil pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4. Uji Hipotesis Kedua**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42.231	5.271		8.011	.000
1 Motivasi Kerja Guru	.571	.060	.679	9.571	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut

$$= a + bX_1$$

$$= 42,231 + 0,571 \times 1$$

Berkaitan dengan hasil persamaan regresi linier sederhana, maka dapat diinterpretasikan apabila motivasi kerja guru adalah nol maka kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang akan konstant sebesar 42,231. Motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang akan konstant sebesar 0,571 apabila variabel lainnya dianggap konstant.

Artinya kinerja guru dipengaruhi positif oleh motivasi kerja guru dengan nilai koefisien 0,571. Dengan ini, kinerja guru akan meningkat apabila didukung dengan motivasi kerja guru yang baik. Selain itu diperoleh pula nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai  $f_t$  (0,05), selain itu untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,571 dengan  $t_{tabel}$  (1,984). Dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  (9,571 lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  (1,984) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. Untuk melihat besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5. Koefisien Determinan Hipotesis Kedua**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679a	.461	.456	10.45980

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja guru

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan yang terdapat pada Tabel 5 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,461 artinya besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang sebesar 46,1% sisanya 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini.

### Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien regresi yang dikenal sebagai pengujian hiptotesis secara parsial atau menguji pengaruh tiap variabel independen ke variabel dependen atau pengaruh variabel supervisi kepala sekolah (X1) ke variabel kinerja guru (Y), dan variabel motivasi kerja guru (X2) ke variabel kinerja guru (Y) dengan melihat nilai t pada output yang ada.

### Hipotesis 3

Ho3 : Tidak ada pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang

Ha3 : Ada pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang

Kriteria pengujian hipotesis, yaitu nilai probabilitas (Sig.) >  $\alpha$  (0,05) maka Ho diterima, atau jika nilai probabilitas (Sig.) <  $\alpha$  (0,05) maka Ho ditolak. Untuk lebih jelas mengenai hasil pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 6. Uji Regresi Berganda**

#### *Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,831	4,308		6,692	,000
1 Supervisi Kepala Sekolah (X1)	,551	,063	,689	8,784	,000
Motivasi Kerja Guru (X2)	,152	,066	,181	2,310	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 6 adalah sebagai berikut:  

$$Y = 28,831 + 0,551 + 0,152 \times 2$$

Y = Kinerja Guru

X1 = Supervisi Kepala Sekolah

X2 = Motivasi Kerja Guru

Dari persamaan di atas diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 28,831 yang berarti jika tidak ada variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru, maka nilai kinerja guru sebesar 28,831.
- Nilai koefisien variabel supervisi kepala sekolah sebesar 0,551. Artinya jika supervisi kepala sekolah meningkat sebesar 1 (satu) unit maka kinerja guru akan bertambah sebesar 0,551 yang berarti jika tidak ada variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru, maka nilai kinerja guru sebesar 0,456
- Nilai koefisien variabel motivasi kerja guru sebesar 0,152. Artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 (satu) unit maka kinerja guru akan bertambah sebesar 0,152 dengan asumsi variabel supervisi kepala sekolah nilainya 0.

Artinya, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Untuk melihat variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F yang dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini.

**Tabel 7. Hasil Analisis Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	14952,781	2	7476,390	116,973	.000b
1 Residual	6775,017	106	63,915		
Total	21727,798	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru (X2), Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Berdasarkan  $F_{hitung}$  pada Tabel di atas diketahui 116,973

Uji Hipotesis :  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_a$  diterima

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$  ditolak

Berdasarkan  $F_{tabel}$  diperoleh sebesar 3,09

Kemudian diketahui  $F_{hitung} = 116,973$  dan  $F_{tabel} = 3,09$  dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti  $H_a$  diterima atau dengan kata lain ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini.

**Tabel 8. Koefisien Determinan Uji F Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830a	,688	,682	7,99470

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru (X2), Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan pada tabel 8 di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,688. Artinya besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang, sebesar 68,8% sisanya 31,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel pada penelitian ini.

### **Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi yang baik sebagai pemimpin di sekolah, kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi merupakan salah satunya. Supervisi kepala sekolah yang dilaksanakan dengan efektif dan efisien akan membantu guru dalam pembelajaran serta dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini terdiri dari 9 indikator (kunjungan kelas, pemberian semangat kerja guru, rapat-rapat pembinaan, pemahaman tentang kurikulum, pengembangan metode pengajaran, pengembangan bahan ajar, potensi pembelajaran, evaluasi pendidikan, kegiatan diluar mengajar), dimana indikator yang digunakan tersebut dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $14,822 > 1,984$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Selanjutnya diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,672 artinya besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang sebesar 67,2% sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik supervisi kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru SD di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang, dan sebaliknya semakin rendahnya supervisi kepala sekolah, maka semakin kurang baik juga kinerja guru SD di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Supriono (2014) meneliti tentang pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Se-kecamatan Sewon Bantul Yogyakarta dengan hasil penelitian pelaksanaan supervisi kepala sekolah di SD Se-kecamatan Sewon Bantul Yogyakarta yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori "baik". Selanjutnya hasil penelitian Wahyudi dkk, (2013) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Supervisi

Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh sebesar 15,21% terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru**

Motivasi kerja pada kajian ini adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan guru SD di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Penelitian ini terdiri dari 8 indikator (tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, lebih senang bekerja mandiri, cepat bosan pada tugas yang rutin, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, dan senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal).

Pada kajian ini, hasil uji parsial (uji t) variabel motivasi kerja terhadap kinerja menemukan bahwa motivasi kerja guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . ( $9,571 > 1,984$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan yang terdapat pada Tabel 4.14 diperoleh nilai *Rsquare* sebesar 0,461 artinya besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang sebesar 46,1% sisanya 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini.

Hal ini diperkuat dengan temuan hasil penelitian Arlita dkk, (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Prabumulih Utara dan memberikan sumbangan persentase pengaruh sebesar 15,4% dan ada pengaruh yang signifikan kompetensi akademik dan motivasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Prabumulih Utara dan memberikan sumbangan persentase pengaruh sebesar 26,8%.

### **Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru**

Kinerja pada kajian ini adalah suatu hasil yang dicapai oleh guru-guru di SD Negeri di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada 3 indikator Kinerja Guru, yaitu: Kemampuan merencanakan belajar mengajar, Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, Kemampuan mengevaluasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru bersama-sama terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas ( $0,000$ ) lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,05$ ), selain itu diketahui  $F_{hitung} = 116,973$  dan  $F_{tabel} = 3,09$  dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti  $H_a$  diterima atau dengan kata lain ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota

Palembang, hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardalena dkk, (2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,815 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987, 2) ada pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,015 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987, 3) ada pengaruh supervisi akademik dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64,652 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,10.

### Simpulan

Berdasarkan hasil temuan-temuan dan pembahasan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang.

### Daftar Pustaka

- Anoraga. P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2004). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Kelima. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arlita, S. Ahyani, N. dan Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3) 8-14.
- Mardalena, Arafat, Y. Fitria, H. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 104-114.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Saondi, O., & Suherman, A. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung. Refika Aditama.
- Sardiman. (2013). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soekarno, P. R. (2015). *Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. <http://cindoprameswari.com/2009/02/kinerja-guru-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya.html>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriono, E. (2014). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Sekecamatan Sewon Bantul Yogyakarta*.
- Suryana. (2012). *Profesionalisme Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Usman, M. U. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, A. Thomas, P. & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal* 1 (2).