

**PENGARUH SUPERVISI DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA GURU PADA SD DAN SMP AL FATH CIRENDEU**

Moh. Jazuli

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

juli_birruqu@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research, dan pengujian Hipotesis. Dengan teknik survei, menyebar kuesioner dengan skala Likert. Teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh dengan jumlah 61 responden. Teknik analisis data yang digunakan Analisis deskriptif dan Analisis statistik inferensial yaitu : 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisis Regresi Berganda, 3. Koefisien Determinasi (R²), 4. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu, dengan korelasi positif 0,377 dan kontribusi sebesar 14,2%. Dan nilai thitung sebesar 3,126 dengan signifikansi t sebesar 0,003. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu, dengan korelasi positif 0,722 dan kontribusi sebesar 52,1%. Dan nilai thitung sebesar 8,018 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu, dengan korelasi positif 0,764 dan kontribusi sebesar 58,4% dan sisanya 41,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai F_{hitung} sebesar 40,661 dengan signifikansi F sebesar 0,000.

Kata Kunci : *Supervisi, Motivasi berprestasi, Kinerja Guru.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan kita mempunyai simbol *Tut Wuri Handayani*, yang secara lengkap simbol tersebut merupakan asas yang di gunakan dalam pendidikan nasional yaitu *Tut Wuri Handayani*, artinya dari belakang memberikan dorongan dan arahan yang bermakna kuat tentang peran dan fungsi guru. *Ing Madya Mangun Karsa* berarti di tengah menciptakan peluang untuk

berprakarsa, untuk memperkuat peran dan fungsi guru sebagai mitra setara di tengah, serta sebagai fasilitator dengan menciptakan peluang. *Ing Ngarso Sung Tulodho* berarti di depan memberi tauladan. (Ella Yulaewati, 2004:3).

Simbol pendidikan di atas memberikan pesan penting tentang bagaimana pelaku dunia pendidikan khususnya guru berfungsi dan berperan sehingga dapat memberikan makna bagi wujud dedikasinya. Pada akhirnya bagai-

manapun idealisme dan sumbangsih yang diberikan perlu kiranya mengedepankan bagaimana peserta didik dapat menjadi penerus bangsa yang baik, menjadi wujud terbaik bagi dirinya. Dari hal tersebut maka proses adalah penting dan di sinilah letak strategis guru yang berdedikasi tinggi dan profesional bagi peserta didik.

Pendidik adalah orang yang mendidik atau orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik, yang dalam arti luas dapat dikatakan bahwa pendidik adalah semua orang atau siapa saja yang berusaha dan memberikan pengaruh terhadap pembinaan orang lain (peserta didik) agar tumbuh dan berkembang potensinya menuju kesempurnaan (Yasin A. Fatah, 2008:68).

Dalam Prosesnya, pendidik memiliki peran kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran yaitu dalam menunjukkan cara mendapatkan pengetahuan (*cognitive*), sikap atau nilai (*afektif*), dan keterampilan (*psikomotor*). Pendidik yang dalam bahasa keseharian disebut guru seharusnya dapat dijadikan sebagai figur manusia yang dapat *digugu* dan *ditiru*, karena kesalahpahaman pendidik terhadap dirinya, memungkinkan si pendidik tidak mampu secara baik memerankan dirinya sebagai seorang pendidik yang kadang belum memiliki kualifikasi sebagai pendidik (Yasin A. Fatah, 2008:67).

Gilbert. H. Hunt menyatakan tujuh kriteria guru yang baik, yang *pertama*, guru yang baik memiliki antusias tinggi, simulatif, dapat mendorong siswa untuk maju, hangat, pekerja keras, toleran, bisa dipercaya, fleksibel, tidak mencari reputasi pribadi, mampu mengatasi stereotipe siswa, bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa, mampu menyampaikan perasaannya dan memiliki pendengaran yang baik, sopan dan bijaksana. *Kedua*, memiliki dan memadai terhadap pengetahuan pelajaran serta terus mengikuti kemajuan dalam bidang ilmu yang diampunya.

Ketiga, mampu menyampaikan dan me-

maksimalkan unit bahasan yang diharapkan siswa. *Keempat*, mampu menjelaskan informasi secara jelas dengan metode yang variatif dan efektif dalam berbagai keuntungan momentum seperti maksimalisasi penggunaan media belajar, belajar kelompok, melakukan *test* yang sesuai, melakukan tutorial, memberikan kedekatan komunikasi dan partisipasi individu, serta dapat memberikan perbaikan pada kesalahan konsepsi yang dilakukan siswa. *Kelima*, guru mampu memberikan harapan, mengembangkan sikap tanggung jawab (*accountable*) siswa, dan mendorong orang tua dalam memajukan kemampuan akademis anaknya.

Keenam, guru dapat bereaksi pada masalah siswa dengan baik, bijak dalam menerima masukan siswa, responsif terhadap kemajuan serta konsisten terhadap kesepakatan dan menghargai perbedaan. Dan *ketujuh*, guru mampu menunjukkan keahlian perencanaan, baik dalam mengelola kelas, mampu melakukan efisiensi dan konsistensi terhadap suasana yang mendukung bagi siswa, serta dapat meminimalisir berbagai bentuk gangguan belajar siswa (Dede Rosyada, 2004:113-114).

Di lain sisi, guru merupakan suatu profesi, artinya suatu jabatan guru atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Karenanya pekerjaan guru tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan. Di dalam tuntutan profesi tersebut di antaranya guru perlu berinovasi dan memodifikasi kecakapannya dalam mendidik sehingga diharapkan mampu menjawab tantangan, perkembangan tuntutan dunia pendidikan.

Di antara tantangan dunia pendidikan adalah adanya pergeseran nilai-nilai, kuatnya arus informasi dan besarnya tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pendidikan yang lebih baik, Sehingga dengan fakta tersebut di antara harapan yang muncul adalah seperti; dorongan agar guru tidak hanya hadir di kelas dan memberikan pelajaran akan tetapi guru diharapkan mampu menjadi *agen of change*

yang menentukan nasib bangsa (Nanang Priatna dan Tito Sukamto, 2013:8).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa selain tuntutan di atas, perlu adanya peningkatan profesionalisme guru sebagai konsekuensi profesi. Profesional dalam undang-undang guru dan dosen tercantum, profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Guru yang dapat bekerja dengan baik sebagai guru profesional dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya ialah motivasi guru bersangkutan. Motivasi itu sendiri dapat berasal dari faktor intern antara lain adalah guru dan dapat pula dari faktor eksternal yang lain (Abdulrahman Saleh dan Yunita Faella Nisa, 2006:58).

Motivasi dinilai penting dalam peningkatan kualitas guru dan karyawan. Motivasi semacam penggerak yang mampu membangkitkan kinerja guru sebagai sebuah investasi (Thomas J. Sergiovani dan Robert J. Starrat, 2006:126).

Jabatan guru bukan hanya menuntut kemampuan akademik tetapi juga kedewasaan dan tanggung jawab serta kemandirian dalam mengambil keputusan (Fahrudin Saudagar dan Ali Idrus, 2011:98).

Termasuk di dalamnya moral adalah bagian dari sebagian tanggung jawab guru. Demikian besar dan luasnya tanggungjawab yang dialamatkan kepada profesi guru sehingga, apabila terjadi dekadensi moral yang terjadi di luar jam pelajaran masyarakat akan tetap menoleh ke lembaga pendidikan dan dianggap lembaga tidak mampu memberikan pendidikan dengan baik, dan tuduhan berikutnya adalah kepada pendidik dianggap sebagai *alpha* dan tidak

profesional menjaga moralitas bangsa (Moh Raqib, 2009:35)

Bahkan, dewasa ini peranan guru sebagai pendidik profesional mulai dipertanyakan eksistensinya secara fungsional (Abuddin Nata, 2010:151).

Terdapat anggapan rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan cerminan mutu pendidikan, dan oleh karena itu harus ada upaya-upaya meningkatkan mutu pendidikan di antaranya adalah adanya peningkatan kinerja guru, Sebagai sebuah profesi (Oemar Hamalik, xx:713).

Suatu pekerjaan dapat dikatakan sebagai profesi dan dikerjakan secara profesional antara lain memiliki ciri-ciri sebagai berikut; *pertama*, pekerjaan tersebut memiliki landasan teoritik dan keilmuan yang jelas. *Kedua*, pekerjaan tersebut dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara formal. *Ketiga*, pekerjaan tersebut mendapatkan pengakuan dari masyarakat. *Keempat*, pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan mengacu pada kode etik yang disepakati. *Kelima*, pekerjaan tersebut memiliki standar upah/gaji. *Keenam*, pekerjaan tersebut biasanya memiliki wadah yang terorganisasi secara rapi (Yasin A. Fatah, 2008:69).

Tidak mudah menjawab semua kebutuhan untuk diemban sebuah lembaga pendidikan, namun masih harus selalu ada usaha yang dapat dilakukan agar berbagai tantangan dapat dijawab. Di antara hal yang dapat dilakukan untuk menjawab tantangan di atas adalah dengan upaya peningkatan dan pengembangan mutu pendidikan, guru harus terus mengembangkan diri (Pupuh Fathurrahman dan A.A Suryana, 2011:6).

Membina dan mengembangkan mutu pendidikan haruslah sesuai dengan tujuan pendidikan baik nasional maupun visi dari lembaga, sehingga kepala sekolah harus aktif menjalankan perannya yang di antaranya adalah memotivasi, mengawasi serta memberi arahan demi tercapainya tujuan.

Menurut E. Mulyasa (2003:141-151) upaya

kepala sekolah seperti pembinaan disiplin tenaga kerja, pemberian motivasi, penghargaan dan persepsi cukup berarti dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja guru dalam ruang lingkup tugas yang diemban, serta dalam upaya memastikan proses akademik berjalan memenuhi dan sesuai standar pendidikan nasional.

Hubungan antar banyak hal mempengaruhi bagaimana proses pendidikan sebagaimana dibahas di atas, maka untuk melihat apa dan seberapa besar suatu hal mempengaruhi pendidikan mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Supervisi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu sebagai objek penelitian.

Pembatasan Masalah

Dengan keterbatasan peneliti serta agar lebih mudah di pahami dan dimengerti maka penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan yang diteliti, yaitu mengenai supervisi dan motivasi berprestasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SD dan SMP Al Fath Cirendeu, dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada konsumen yang berbelanja pada periode tertentu di SD dan SMP AL Fath Cirendeu.

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, perlu penulis berikan suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara supervisi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara supervisi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara supervisi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara supervisi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

Tinjauan Teoritik Pendidikan

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU. No. 20 Tahun 2003, Pasal 3).

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 (UU.No. 20 tahun 2003, Pasal1).

Pendidikan adalah hal pokok yang akan menopang kemajuan suatu bangsa. Kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari kualitas dan sistem pendidikan yang ada. Tanpa pendidikan, maka suatu negara akan jauh tertinggal dengan negara lain. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral

dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu, hanya dengan guru-guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas.

Supervisi

Ada berbagai macam konsep supervisi, di mana mula-mula diterapkan konsep supervisi yang tradisional yaitu pekerjaan inspeksi, mengawasi dalam pengertian mencari kesalahan dan menemukan kesalahan dengan tujuan untuk memperbaiki. Perilaku supervisi tradisional ini disebut *snooper vision*, yaitu tugas memata-matai untuk menemukan kesalahan. Namun konsep ini pada saat ini mulai ditinggalkan dan mulai berkembang supervisi yang bersifat ilmiah yang berciri; sistematis, artinya dilaksanakan secara teratur dan terencana, objektif terhadap data dan tafsiran pribadi; serta menggunakan alat pencatat atau instrument yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses pembelajaran.

M Ngalm Purwanto (2000:87) mendefinisikan supervisi sebagai suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Dengan demikian supervisi merupakan usaha yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki pengajaran. Adapun indikator supervisi meliputi: Perencanaan program supervisi, pelaksanaan supervisi, tindak lanjut

dan temuan pelaksanaan supervisi.

1. Motivasi Berprestasi

Secara etimologi motivasi berasal dari akar kata motif, berasal dari bahasa Inggris "*motive*" asal kata dari *motion* yang berarti gerak atau sesuatu yang bergerak (Elly Yulaewati, 2008:98).

Sedangkan menurut Siagian (2011:138) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggunakan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga atau waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi-organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian motivasi berprestasi merupakan dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Adapun indikator yang dipakai adalah : Kognisi, Konasi dan Afeksi.

2. Kinerja Guru

Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Sedangkan menurut Husain Umar (2002:102) kinerja seseorang tidak dapat dilihat hanya dari kemampuan yang dimiliki, tetapi faktor-faktor yang diperlukan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja, untuk itu, Husain Umar menyebutkan sepuluh komponen kinerja sebagai berikut yaitu kualitas kerja, kejujuran, inisiatif, keandalan, kehadiran, sikap, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu. Pada hakikatnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan atau inovasi tertentu. Kebutuhan dipandang sebagai penggerak perilaku, sedangkan motivasi diarahkan untuk memenuhi kebutuhan.

Dengan demikian kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dipakain dalam penelitian adalah: Pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesionalitas.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiono (2005:306) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervise dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu yang beralamat di Jl. Cirendeu Raya No.36, Pisangan, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15419. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober-Desember 2013.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD dan SMP AL Fath Cirendeu. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel menggunakan teknik jenuh atau sampel jenuh dimana semua anggota populasi dipakai sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 responden.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, seperti berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel bebas yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini sebagai variabel independen yakni supervisi, motivasi berprestasi dan store atmosfer. Variabel independen sering disebut sebagai predictor yang dilambangkan dengan X.
2. Variabel terikat (*dependent variable*)
Variabel yang tergantung dengan variabel lain, atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Sering disebut variabel respon di mana dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang dilambangkan dengan Y.

Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

1. Supervisi (X_1)
Variabel ini diukur melalui indikator: Perencanaan program supervisi, pelaksanaan supervisei, tindak lanjuta dan temuan pelaksanaan supervisi.
2. Motivasi Berprestasi (X_2)
Variabel ini diukur melalui indikator : Kognisi, Konasi dan Afeksi.
3. Kinerja Guru (Y)
Variabel ini diukur melalui indikator: Pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesionalitas.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Adapun dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kuantitatif, penulis langsung menghubungi responden yaitu tenaga guru pada sekolah SD dan SMP AL Fath Cirendeu.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kualitatif dengan metode wawancara, penulis datang ke sekolah SD dan SMP AL Fath Cirendeu untuk melakukan studi pendahuluan dengan teknik wawancara langsung dengan pihak yang berkompeten dalam perusahaan, mengenai obyek yang diteliti.

3. Studi Pustaka

Untuk mendapatkan data sekunder penulis melakukan dengan cara penelaahan terhadap literature-literature berupa buku-buku kuliah dan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah diolah oleh pihak lain biasanya dalam bentuk publikasi serta bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Uji Kualitas Instrumen Data

1. Uji Validitas

Untuk mengolah uji validitas penulis menggunakan korelasi *Product Moment* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga diperoleh nilai r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil atau kurang dari r_{tabel} , maka data tersebut tidak valid. Nilai r_{tabel} untuk 61 responden/guru dengan taraf kesalahan 5% sebesar 0,252.

2. Uji Reliabilitas

Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*. Menurut Arief (2009:317) untuk menentukan reliabel tidaknya instrumen dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{Alpha} (*Alpha Cronbach*) dengan r_{table} yang sudah di ketahui pada uji validitas. Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{table} maka instrumen tersebut handal (*reliable*). Sebaliknya jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha}

kurang dari r_{table} , maka instrumen tersebut tidak handal (*not reliable*).

Uji Asumsi Klasik (Kelayakan Data)

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk menguji layak tidaknya sebuah data dipergunakan sebagai penelitian. Dalam penelitian ini digunakan uji kelayakan data atau asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Uji Statistik

Dalam penelitian ini uji statistik dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh atau keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Uji ini meliputi, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

1. Analisis Regresi Berganda

Di mana untuk mencapai tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaruh supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*).

2. Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh variabel supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu.

3. Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar prosentase kontribusi supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 benar-benar berpengaruh secara parsial

terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel. Pembobotan ini dilakukan dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan penulis dalam kuesioner dapat maka dapat di deskriptifkan setiap variabel yang diteliti. Metode yang diambil dalam penelitian ini adalah metode pengukuran *Likert*. Dimana pertanyaan mengandung lima alternatif jawaban. Dan bentuk pertanyaan telah disusun menggunakan pengukuran *Likert* yang diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 1 Skala *Likert*

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Range Kelas

$$P = \frac{\text{Range}}{\text{Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditetapkan interval sebagai berikut :

Tabel 2 Interpretasi Nilai Rata-rata Skor

Nilai Rata-rata	Bobot
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 - 2,59	Tidak Setuju (TS)

2,60 - 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 - 4,19	Setuju (S)
4,20 - 5,00	Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Supervisi (X₁)

Supervisi dalam penelitian ini merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Indikator yang dipakai adalah : perencanaan program supervisi, pelaksanaan supervisi dan tindak lanjut. Adapun penilaian responden atas supervisi pada SD dan SMP AL Fath Cirendeudeu, dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 3 Variabel Supervisi (X₁)

No Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket.
Merencanakan	0	2	18	32	9	3.79	S
Menyusun	1	3	22	25	10	3.66	S
Melakukan supervisi	0	3	15	34	9	3.80	S
Monitoring, evaluasi	0	4	16	28	13	3.82	S
Tindak lanjut	1	1	15	34	10	3.87	S
Menyusun laporan	1	2	13	32	13	3.88	S
Rata-rata Skor Supervisi						3.80	S

Sumber: Data diolah

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel motivasi berprestasi sebesar **3,80** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi kepala sekolah telah dapat melaksanakan semua fungsinya dengan baik.

2. Variabel Motivasi Berprestasi (X₂)

Motivasi berprestasi merupakan dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Adapun indikator yang dipakai adalah : Kognisi, Konasi dan Afeksi. Adapun penilaian responden atas motivasi berprestasi pada SD dan SMP AL Fath Cirendeudeu dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 4 Variabel Motivasi Berprestasi (X₂)

No Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket.
Menghasilkan tugas	1	0	17	33	10	3.84	S
Penuh perhitungan	0	1	16	38	6	3.80	S
Berpikir kedepan	0	0	24	25	12	3.80	S
Bekerja dengan logis	0	3	17	28	13	3.84	S
Berprestasi	0	3	27	22	9	3.61	S
Realistis menilai diri	0	0	15	35	11	3.93	S
Produktif bekerja	0	0	25	23	13	3.80	S
Menolak hadiah	0	0	26	24	11	3.75	S
Orientasi ke dalam	0	3	19	28	11	3.77	S
Semangat bekerja	0	1	21	31	8	3.75	S
Pantang menyerah	0	3	21	28	9	3.70	S
Tidak cepat lupa diri	0	1	11	25	24	4.18	S
Menerima kritik	0	5	26	26	4	3.47	S
Senang bekerja	0	4	12	22	23	4.05	S
Gembira yang wajar	0	3	21	30	7	3.67	S
Umpan balik	0	1	30	22	8	3.61	S
Segan bekerja	0	1	12	34	14	4.00	S
Bekerja optimal	0	3	14	35	9	3.82	S
Upah harus sepadan	0	0	15	35	11	3.93	S
Perhitungan resiko	0	1	15	36	9	3.87	S
Rata-rata Skor Motivasi Berprestasi						3.81	S

Sumber: Data diolah

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel motivasi berprestasi sebesar **3,81** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa semua dewan guru yang ada di sekolah tersebut beserta staf sudah memiliki kemauan dan motivasi yang baik.

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dipakain

dalam penelitian adalah: Pedagogik, kepribadian, social, dan profesionalitas. Adapun penilaian responden atas kinerja guru pada SD dan SMP AL Fath Cirendeu dapat di paparkan sebagai berikut:

Tabel 5 Variabel Kinerja Guru (Y)

No Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket.
Menguasai keadaan	0	2	19	27	13	3.87	S
Menguasai teori	0	2	19	30	10	3.79	S
Kurikulum pelajaran	0	2	18	32	9	3.80	S
Memberi pelajaran	0	2	21	22	16	3.85	S
Penggunaan teknologi	0	0	19	30	12	3.88	S
Potensi guru	0	1	19	31	10	3.82	S
Komunikasai efektif	0	1	15	33	12	3.92	S
Penilaian, evaluasi	0	0	20	28	13	3.88	S
Hasil penilaian	0	0	20	28	13	3.88	S
Tindakan reflektif	0	1	19	25	16	3.92	S
Sesuai norma	0	1	12	31	17	4.05	S
Kepribadian jujur	0	3	8	33	17	4.05	S
Memberi keteladanan	0	0	13	36	12	3.98	S
Pribadi yang arif	0	0	17	27	17	4.00	S
Etos kerja	0	0	14	35	12	3.96	S
Menjunjung kode etik	0	1	9	30	21	4.16	S
Bersikap objektif	0	1	26	23	11	3.72	S
Tidak diskriminatif	0	0	14	34	13	3.98	S
Komunikasi efektif	0	0	11	30	20	4.15	S
Adaptasi tempat kerja	0	0	23	25	13	3.84	S
Komunikasi guru	0	1	13	38	9	3.90	S
Menguasai materi	0	0	11	35	15	4.07	S
Standar kompetensi	0	0	11	29	21	4.16	S
Memiliki kreatifitas	0	0	17	27	17	4.00	S
Profesion-alitas	0	0	10	28	23	4.21	S
Komunikasi	0	0	22	25	14	3.87	S
Berkompe- tensi	0	0	13	32	16	4.05	S
Rata-Rata Skor Kinerja Guru						3.86	S

Sumber: Data diolah

Bila dilihat dari tabel diatas rata-rata skor variabel kinerja guru sebesar **3,86** masuk pada interval **3,40 - 4,19** atau dengan interpretasi setuju yang artinya responden mempunyai persepsi bahwa kinerja guru yang dihasilkan oleh sekolah selama ini sudah berjalan dengan baik. Hampir semua guru memiliki dan menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu serta dapat mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif dan berkelanjutan sehingga peserta didik dapat memperoleh hasil pembelajaran yang optimal.

Hasil Analisa Data

1. Hasil Uji Valiiditas

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Supervisi (X ₁)	0.668	0.252	Valid
Motivasi Berprestasi (X ₂)	0.464	0.252	Valid
Kinerja Guru (Y)	0.472	0.252	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data hasil uji di atas, seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian diperoleh nilai *r_{hitung}* lebih besar dari *r_{tabel}* dan nilai *r* positif, maka semua butir pernyataan dikatakan valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Supervisi (X ₁)	0.765	0.252	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.805	0.252	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.865	0.252	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data hasil uji di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alfa* lebih besar dari nilai *r_{tabel}* dan nilai *r* positif, maka butir pernyataan dalam variabel dalam penelitian dikatakan reliabel.

Uji Prasyarat Data (Asumsi Klasik)

1. Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	.108	61	.074	.960	61	.044

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil analisis di atas, menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh *output* perhitungan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai $0,075 > 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Supervisi (X ₁)	0.967	1.034
Motivasi (X ₂)	0.967	1.034

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil hasil *output* perhitungan *Collinierrity Statistic* menunjukkan nilai *tolerance* variabel bebas supervisi (X₁) sebesar 0,967 dan motivasi berprestasi (X₂) sebesar 0,967 dari nilai *tolerance* kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0.01 dan nilai *inflation factor* (VIF) untuk X1 sebesar 1,034 dan X2 sebesar 1,034. Keduanya memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.584	.569	6.113	2.149

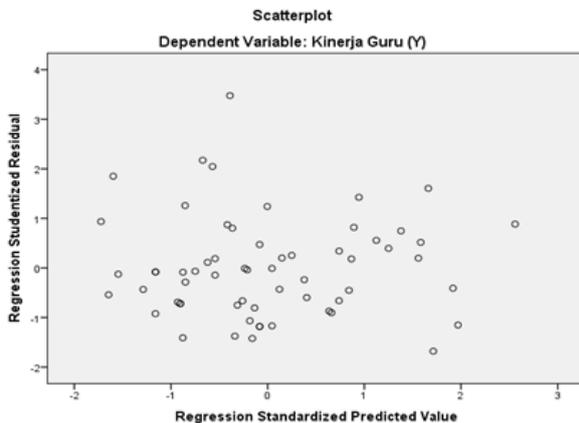
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Supervisi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil hasil *output* perhitungan uji Durbin Watson menunjukkan nilai *Durbin Watson* sebesar 2.149, dimana nilai tersebut berada diantara 1.550-2.460. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil hasil *output* perhitungan uji di atas, menunjukkan titik-titik jawaban responden tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Uji Statistik

1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.548	9.639		2.132	.037
	Supervisi (X ₁)	.732	.248	.254	2.946	.005
	Motivasi (X ₂)	.912	.116	.676	7.844	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel diatas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut : $Y = 20,548 + 0,732X_1 + 0,912X_2$

Di mana :

Y = Kinerja Guru

X₁ = Variabel Supervisi

X₂ = Variabel Motivasi Berprestasi

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 20,548 menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi variabel supervisi dan motivasi berprestasi besarnya nilai kinerja guru sudah terbentuk sebesar 20,548 *point*.
2. Variabel supervisi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,732. Yang artinya jika variabel supervisi (X₁) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel motivasi berprestasi (X₂) tetap, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,732 *point*.
3. Variabel motivasi berprestasi (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,912. Yang artinya jika variabel motivasi berprestasi (X₂) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel supervisi (X₁) tetap, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,912 *point*.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan atau pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (X₁)

Correlations ^b			
		Supervisi (X ₁)	Kinerja Guru (Y)
Supervisi (X ₁)	Pearson Correlation	1	.377**
	Sig. (2-tailed)		.003

Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	61	61
	Sig. (2-tailed)	.377**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
b. Listwise N=61

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,377. Dengan demikian secara parsial variabel supervisi memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang **lemah** terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (X_2)

		Motivasi (X_1)	Kinerja Guru (Y)
Motivasi (X_1)	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	61	61
	Sig. (2-tailed)	.722**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
b. Listwise N=40

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,722. Dengan demikian secara parsial variabel motivasi berprestasi memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang **kuat** terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (X_1 dan X_2 Terhadap (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.569	6.113

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X_2), Supervisi (X_1)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,764. Dengan demikian secara simultan variabel supervisi dan moti-

vasi berprestasi memiliki tingkat hubungan atau pengaruh yang **kuat** terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adalah supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (X_1 Terhadap (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 ^a	.142	.128	8.700

a. Predictors: (Constant), Supervisi (X_1)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,142 atau 14,5%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh supervisi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu sebesar 14,5%, sedangkan sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (X_2 Terhadap (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.513	6.498

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X_2)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,521 atau 52,1%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial

pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu sebesar 42,7%, sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (X_1 dan X_2 Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.569	6.113

a. Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi (X_2), Supervisi (X_1)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,584 atau 58,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh supervisi dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini digunakan uji t (secara parsial dan uji F secara simultan). Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 18 Hasil Uji t (X_1 Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.973	8.000		10.246	.000
	Supervisi (X_1)	1.087	.348	.377	3.126	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau

(3,126 > 2,010) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara supervisi terhadap kinerja guru, dapat diterima.

Tabel 19 Hasil Uji t (X_2 Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.466	9.301		3.491	.001
	Motivasi Berprestasi (X_2)	.975	.122	.722	8.018	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,018 > 2,010) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, dapat diterima.

Tabel 20 Hasil Uji F (X_1 dan X_2 Terhadap (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3038.633	2	1519.316	40.661	.000 ^b
	Residual	2167.170	58	37.365		
	Total	5205.803	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Supervisi (X_1)

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (40,661 > 2,760) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, dapat diterima.

Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian statistik dan analisis diatas, maka dapat dipaparkan analisis pengaruh supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu, sebagai berikut :

1. Pengaruh Supervisi (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

- Dari analisis model regresi, diperoleh persamaannya adalah $Y = 81,973 + 1,087X_1$. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa nilai koefisien beta 1,087 nilainya positif, jika variabel supervisi mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan meningkat, artinya variabel supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan signifikan dengan dibuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- Korelasi antara supervisi dan kinerja guru adalah 1,087. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 1,087 dan lemah antara variabel supervisi dengan kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
- Diperoleh nilai R² sebesar 0,142. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa supervisi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 14,2% terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
- Pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,126 dengan signifikansi t sebesar 0,003.
- Nilai $t_{tabel}(0,05;59) = 2,010$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,126 > 2,010$) dan signifikansi $t < 0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka hipotesis H₁ yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

2. Pengaruh Motivasi Berprestasi (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SD dan SMP Al

Fath Cirendeu.

- Dari analisis model regresi, diperoleh persamaannya adalah $Y = 32,466 + 0,975X_2$. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa nilai koefisien beta 0,975 nilainya positif, jika variabel motivasi berprestasi mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan meningkat, artinya variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan signifikan dengan dibuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
 - Korelasi antara motivasi berprestasi dan kinerja guru adalah 0,975. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,975 dan kuat antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
 - Diperoleh nilai R² sebesar 0,521. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52,1% terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
 - Pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,018 dengan signifikansi t sebesar 0,000.
 - Nilai $t_{tabel}(0,05;59) = 2,010$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,018 > 2,010$) dan signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis H₂ yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
- ### 3. Pengaruh Supervisi (X₁) dan Motivasi Berprestasi (X₂) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
- Dari analisis model regresi, diperoleh persamaannya adalah $Y = 20,548 + 0,732X_1 + 0,912X_2$. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai

- koefisien beta 0,732 dan 0,912 semua nilainya positif, jika variabel supervisi dan motivasi berprestasi mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan meningkat, artinya variabel supervisi dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan signifikan dengan dibuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- Korelasi secara simultan antara supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 0,764. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,764 dan kuat antara variabel supervisi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
 - Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,584. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa supervisi dan motivasi berprestasi secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 58,4% terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.
 - Pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,661 dengan signifikansi F sebesar 0,000.
 - Nilai $F_{tabel} (0,05;59) = 2,760$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel} (40,661 > 2,760)$ dan signifikansi $F < 0,05 (0,000 < 0,05)$, maka hipotesis H_3 yang penulis ajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis mengenai pengaruh supervisi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, seperti yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik

kesimpulan sebagai berikut :

1. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,126 > 2,010)$ dan signifikansi $t < 0,05 (0,003 < 0,05)$. Supervisi mempunyai korelasi positif dengan kinerja guru sebesar 0,377 dengan tingkat kekuatan hubungan yang lemah. Supervisi mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 14,2% terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 81,973 + 1,087X_1$.
2. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (8,018 > 2,010)$ dan signifikansi $t < 0,05 (0,000 < 0,05)$. Motivasi berprestasi mempunyai korelasi positif dengan kinerja guru sebesar 0,722 dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat. Motivasi berprestasi mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 52,1% terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 32,466 + 0,975X_2$.
3. Supervisi dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu. Hal ini dapat dilihat dari Nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (40,661 > 2,760)$ dan signifikansi $F < 0,05 (0,000 < 0,05)$. Supervisi dan motivasi berprestasi secara simultan mempunyai kontribusi (R^2) sebesar 58,4% terhadap kinerja guru pada SD dan SMP Al Fath Cirendeu, selebihnya 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Model regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 20,548 + 0,732X_1 + 0,912X_2$.

Implikasi

Hasil analisis dan hipotesis dari dua variabel bebas, yaitu supervise dan motivasi berprestasi

serta satu variabel terikat, yaitu kinerja guru teruji secara meyakinkan. Hal tersebut tentu akan memberikan suatu implikasi bagi guru, kepala sekolah, lembaga/instansi sekolah, yayasan penyelenggara pendidikan dan bagi warga sekolah lainnya, staf administrasi dan peserta didik, sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mencari solusi dalam peningkatan kinerja guru khususnya di sekolah SD dan SMP Al Fath Cirendeu.

Untuk peningkatan supervisi, Kepala Sekolah dapat menjadwalkan kegiatan supervisi akademik, sehingga kegiatan supervisi dapat terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan berkesinambungan serta mencapai hasil yang baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi SD dan SMP AL Fath Cirendeu. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel supervisi, dimensi yang paling lemah adalah Kepala sekolah mengadakan rapat guru secara periodik untuk memecahkan problem yang dihadapi guru dengan jawaban responden kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 42,62%, serta hanya memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 14,2%. Untuk lebih baik lagi sekolah perlu secara konsisten dan terprogram menyelenggarakan musyawarah dan diskusi terkait dengan agenda sekolah sehingga ada kesinambungan antara program dengan pencapaian tujuan organisasi.
2. Variabel motivasi berprestasi, dimensi yang paling lemah adalah pada mengembangkan sifat-sifat terpuji yang dipersyaratkan bagi jabatan guru dengan jawaban responden kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 50,82%, serta hanya memiliki kontribusi pengaruh terhadap

kinerja guru sebesar 47,9%. Untuk lebih baik lagi sekolah perlu menekankan perilaku yang baik pada setiap guru dan staf yang ada.

3. Variabel kinerja guru, dimensi yang paling lemah adalah menghargai kritikan yang membangun tentang cara saya bekerja dengan jawaban responden kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 44,26%, serta hanya memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 14,2%. Untuk lebih baik lagi sekolah perlu terbuka pada saran dan kritik yang membangun demi lancarnya komunikasi antar individu dan lembaga.
4. Kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ametembun, N.A, *Supervisi Pendidikan; Penuntun Bagi Para Penilik, Pengawas, Kepala Sekolah dan Guru-guru*, Bandung, Suri, tanpa Tahun.
- As'ad, Muhammad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1999.
- Asmani, Jamal Makmur, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, Jogjakarta; DIVA Press 2012.
- Edi, Rianto, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta: Granit, 2004.
- Fatah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004. Cet ke 7
- Fathurrahman, Pupuh dan A.A. Suryana, *Supervisi Pendidikan dalam pengembangan proses pengajaran*, (Bandung: Refika

- Aditama, 2011)
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru, Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Imron, Ali, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta; Bumi Aksara, 2010.
- Iska, Zikri Nenei, *Psikologi Pengantar Pemahaman Diri dan Lingkungan*, Jakarta: Kizi Brother's 2006.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Maryono, *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta; Gaung Persada Press, 2009.
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyuksesan MBS dan KBK*, Bandung PT Remaja Rosda Karya, 2003.
- Muslim, Sri Banun, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Najati, M. Usman, *Al- Qur'an dan Ilmu Jiwa*, Bandung: Pustaka Bandung, Cet. Ke-2
- Najati, M. Usman, *Jiwa Manusia Dalam Sorotan al Qur'an*, Jakarta: CV. Cendekia Sentra Muslim, 2001.
- Nata, Abuddin, *Manajemen Pendidikan Islam: Mengatasi Kelemahan Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Kencana 2010.
- Natawijaya, Rocman, *Pedoman Supervisi*, Jakarta: Depdiknas RI, 1999.
- Nisa, Yunita Faella, *Psikologi dan Industri*, (Ciputat UIN Jakarta Press, 2006).;
- Nizaruddin, "Pengembangan Model Supervisi Klinis Berbasis Lesson Study dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Matematika", dalam Seminar Nasional lesson Study "Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Melalui Lesson Study", Minggu 17 Juli 2010.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor: 16-17 Dan 18 Tahun 2007 Tentang Standar Kuaifikasi Guru Dan Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan, Jakarta, LABDIKNAS 2007-2008.
- Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, Jakarta: BSNB, 2007.
- Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT Rinekla Cipta, 2004.
- Prawirosentono, Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan ; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta, BPFE, 1999.
- Priatna, Nanang dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Purwanto, M, Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Raqib, Moh, *Ilmu Pendidikan Islam: Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga dan Masyarakat*, Yogyakarta: Lkis, 2009.
- Riyanti. dkk, *Psikologi Umum 1*, Jakarta: Universitas Gunadarma, 1996.
- Rohani, Ahmad dan Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 1991, cet 1.
- Sagala, Syaiful, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Salahuddin, Mahfud, *Pengantar Psikologi Pendidikan*, Surabaya: Bina Ilmu 1990). Cet Ke-3
- Saleh, Abdulrahman dan Yunita Faella Nisa, *Psikologi dan Industri*, Ciputat UIN Jakarta Press, 2006.
- Sam, Muarif, *Modul Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru, Supervisi Akademik*, Jakarta UIN 2009.
- Sardiman A.M. *Interaksi dan Motivasi Belajar-*

- Mengajar, Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*, Jakarta; Rajawali, 1990, Cet Ke 3
- Saudagar, Fahrudin dan Ali Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: GP Press, 2011.
- Sergiovani, Thomas J. dan Robert J. Starrat, *Supervision Human Perspection*, New York McGill.
- Siagian, Sondang P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 1950.
- Silalahi, Bannet, *Corporate Culture & Performance Appraisal: Budaya Perusahaan dan Penilaian Unjuk Kerja*, Jakarta: Al Hamra, 2004.
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: YKPN, 1995.
- Subroto, Suryo, *Manajemen Strategi*, Bandung: CV Yrama Widya, 2007.
- Stokes, Jane, *How To Do Media And Culture Studies: Panduan untuk Mengadakan Penelitian Media dan Budaya*, Yogyakarta: Bintang Pelajar, 2003.
- Subroto Suryo, *Dimensi- Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, Jakarta; Bina Aksara, 1988.
- Suhertian, Piet A, *Konsep Dasar dan Tekhnik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008.
- Supriyadi, Dedi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adi Citra Karya Nusantara, 1999.
- Suryabrata, Sumardi, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada 2002.
- Sutisna Oteng, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*, Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun, *Buku Panduan Penyusunan Proposal, Tesis, Disertasi Pascasarjana Institute PTIQ Jakarta*, Jakarta: PTIQ Jakarta, 2013.
- Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Umar, Husain, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Visimedia, 2008.
- Usman, Moh. Uzer, *Menjadi Guru Professional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2005.
- Wardiman Djoyonegoro, *Lima Puluh Tahun Perkembangan Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Depdikbud, 1996.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Yusuf, Burhanudin, *Administrasi Pendidikan*, Bandung Pustaka Setia.
- Zainun, Bukhori, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara 1979.