



JURNAL BASICEDU

Volume 6 Nomor 1 Tahun 2022 Halaman 1243 - 1251

Research & Learning in Elementary Education

<https://jbasic.org/index.php/basicedu>



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

Fitriyanti^{1✉}, Sri Haryati², Aminuddin Zuhairi³

Universitas Terbuka, Indonesia^{1,3}

Universitas Tidar, Indonesia²

E-mail: fitriyanti1983fitri@gmail.com¹, sriharyati@untidar.ac.id², aminz@ecampus.ut.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kedu, Kabupaten Temanggung, dan (2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kedu, Kabupaten Temanggung. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung. Jumlah guru SD se-Kecamatan Kedu adalah 240 orang yang tersebar dalam 26 Sekolah Dasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 150 orang SD se-Kecamatan Kedu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi ganda dengan tiga predictor. Dan uji analisis yang digunakan terdiri dari uji prasyarat dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru, (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru, dan (3) Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,279 > 3,058$) yang berarti bahwa variabel supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Guru.

Kata Kunci: Supervisi, motivasi, kinerja guru.

Abstract

This research aims to (1) analyze the effect of principal supervision on the performance of elementary school teachers in Kedu, Temanggung Regency, and (2) analyze the effect of work motivation on the performance of elementary school teachers in Kedu, Temanggung Regency. This type of research uses a quantitative approach. The population in this study were all elementary school teachers in Kedu, Temanggung Regency. The number of elementary school teachers in Kedu District is 240 people spread over 26 elementary schools. The sample in this study was 150 elementary school students in Kedu District. The data collection technique used in this research is a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique in this study used multiple regression analysis with three predictors. And the analytical test used consists of prerequisite tests and hypothesis testing. The results of this study indicate that (1) Principal Supervision has an effect on Teacher Performance, (2) work motivation has an effect on Teacher Performance, and (3) Principal Supervision and Work Motivation have an effect on simultaneously proven by the value of $F_{count} > F_{table}$ ($29.279 > 3.058$) which means that the variables of Principal Supervision and Work Motivation have a simultaneous (together) effect on the Teacher Performance variable.

Keywords: Supervision, motivation, teacher performance.

Copyright (c) 2022 Fitriyanti, Sri Haryati, Aminuddin Zuhairi

✉Corresponding author :

Email : fitriyanti1983fitri@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i1.2184>

ISSN 2580-3735 (Media Cetak)

ISSN 2580-1147 (Media Online)

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kebutuhan dasar bagi setiap umat manusia, yang bisa difasilitasi oleh negara sebagai salah satu pelaksana pendidikan, dan diperoleh baik itu melalui pendidikan formal, informal, dan non-formal. Pendidikan sendiri juga bisa menjadi sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa (Fajri, 2019). Hal tersebut termaktubkan pada cita-cita Bangsa Indonesia yang tertulis pada pembukaan Undang-undang Dasar 1945 aline 4 yang berbunyi, “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Di Indonesia sendiri, sudah ditegaskan bahwa pemerintah Indonesia wajib memberikan fasilitas pendidikan kepada warga negaranya guna menjalani pendidikan minimal sampai pendidikan menengah (Maryati, 2020). Hal itu tertuang di dalam Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 tentang Pendidikan dan Kebudayaan Pasal 31 ayat 1 yang tertulis, “Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan yang layak”. Dari pasal itu, dapat dipahami bahwa setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk dapat mengakses pendidikan. Maka dari itu, Pemerintah sebagai penyelenggara negara, memiliki kewajiban dengan memberikan fasilitas pendidikan yang dapat diakses bagi setiap warga negaranya. Hal itu juga dipertegas kembali di dalam pernyataan, “Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya”, yang tertulis dalam pasal 31 ayat 2 Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Dalam memahami pendidikan yang dilaksanakan di Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 angka 1, “Pendidikan adalah usaha untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang kondusif, sehingga peserta didik mampu mengembangkan dirinya dan memiliki sikap sesuai dengan spiritual, agama, pribadi, kecerdasan untuk dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara”.

Dalam menatap pendidikan Indonesia kedepannya, tentu diperlukan peningkatan yang mampu menunjang kualitas pendidikan guna menggapai cita-cita bangsa dan negara Indonesia (Mubarak, 2016). Upaya peningkatan di dalam pendidikan dilakukan melalui pengembangan kualitas dari subyek yang berada di dalam dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan adalah pendidik, peserta didik, tujuan, isi pendidikan, metode, dan lingkungan. Dalam hal ini, pendidik dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu pendidik profesi (guru), dan pendidik kodrati (orang tua dari peserta didik).

Jika merunut dari dasar hukum yang berlaku, yang dimaksud dengan guru di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, “guru adalah sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dari definisi guru yang sudah disebutkan dalam perundang-undangan tersebut, guru menjadi salah satu subyek vital dalam dunia pendidikan (AmaliaRachman2223, 2019). Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan juga harus ada upaya peningkatan kualitas dari sisi guru. Hal tersebut dikarenakan, ketika kualitas guru meningkat, maka yang terjadi adalah peningkatan kualitas pendidikan, yang juga berpotensi terjadinya peningkatan kualitas peserta didiknya. Peningkatan kualitas guru juga harus disesuaikan dengan kompetensi guru yang terdiri dari empat komponen. Dalam Pasal 10 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa “Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Keempat kompetensi tersebut harus mampu dimaksimalkan oleh seorang guru guna meningkatkan kinerjanya (Mansyur, 2020).

Sebagai sosok sentral dalam dunia pendidikan, seorang guru wajib memiliki kinerja yang sudah ditetapkan (E. Wijayani, 2016). Namun, tinggi atau rendahnya kinerja guru tersebut juga dipengaruhi oleh

berbagai macam faktor, baik itu yang berasal dari dalam dirinya sendiri seperti kapasitas, keterampilan, kesadaran, motivasi kerja, pengalaman, gender, usia, dan lain sebagainya (Alhamuddin, 2014). Sementara faktor yang berasal dari luar dirinya bisa terjadi karena tempat kerja, kepemimpinan atau supervisi, suasa kerja, gaji, dan sebagainya (Sugiana, 2018).

Dari berbagai pengaruh yang sudah disebutkan di atas, peneliti akan meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja, dan supervisi (kepemimpinan) kepala sekolah terhadap kinerja guru (Utomo, 2020). Motivasi kerja yang menjadi pengaruh dari dalam diri seorang guru, menjadi dorongan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, tentu sangat berpotensi untuk meningkatkan kinerjanya. Begitu pula dengan supervisi kepala sekolah, yang merupakan faktor dari luar guru (Marzuenda, 2020). Supervisi kepala sekolah yang dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, tentu akan membuat guru akan berpedoman pada kinerjanya (Salamah, 2010). Namun, begitu pula jika supervisi kepala sekolah yang tidak sistematis, dan cenderung abai terhadap kinerja guru, maka bisa memperbesar peluang untuk menurunkan kinerja guru (Wasitohadi, 2012).

Jika seorang guru sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka dampak positifnya adalah kinerjanya juga akan semakin meningkat sesuai dengan standar guru profesional (Kristiawan, 2019). Dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja guru, tidak lepas dari peran seorang kepala sekolah atau pemimpin. Peran Kepala Sekolah yang mengatur jalannya sekolah agar sesuai dengan visi dan misi sekolah (Buto, 2010). Kepala Sekolah juga bisa menjadi penggerak bagi semua elemen yang berada di sekolah (Nuthpaturahman, 2017). Oleh karena itu, salah satu faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah bagaimana impelementasi supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah. Supervisi ini digunakan sebagai salah satu cara untuk memantau dan juga memonitoring bagaimana kinerja guru selama melaksanakan profesinya. Dalam kegiatan supervisi tersebut, kepala sekolah bisa memonitoring berkaitan dengan berbagai macam hal yang sudah diatur dalam peraturan yang mengatur terkait dengan supervisi (Gide, 1967).

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Oleh karena itu, kinerja guru juga akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Jika kinerja guru meningkat, maka hasil belajar siswa juga akan meningkat, begitu pula kualitas pendidikan juga akan meningkat (Ahmad, 2021). Secara garis besar, kinerja guru tersebut di pengaruhi oleh faktor dari dalam dirinya berupa motivasi kerja, dan juga yang berasal dari luar dirinya berupa supervisi dari kepala sekolah (Nurfajriah, 2021). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh dari supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kedu, Kabupaten Temanggung.

Suryosubroto (2010:175) menguraikan bahwa supervisi merupakan aktivitas pembinaan yang dilakukan terhadap seluruh komponen sekolah baik itu guru maupun karyawan, dengan tujuan peningkatan pemahaman terhadap kewenangan maupun tanggungjawab yang diberikan. Menurut S. Tatang (2016:65) tujuan dari supervisi adalah pemberian bantuan kepada guru-guru dalam rangka peningkatan kinerja maupun komitmen dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang dilakukan dengan cara pembinaan maupun pembimbingan kepada yang bersangkutan. Hal itu dilakukan juga untuk menghindari kesalahan yang berulang di masa yang akan datang. Sementara secara khusus, tujuan dari supervisi dapat dibagi ke dalam beberapa aspek yaitu pembinaan, pengawasan, pemberian motivasi, monitoring yang dilakukan untuk peningkatan dan pengembangan kapasitas maupun profesionalitasnya sebagai seorang pengajar. Dalam konteks motivasi kerja seorang guru yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mendidik, membimbing, mengajar, dan memahamkan kepada siswa-siswanya, motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar (Nisrokha, 2020). Jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang rendah maka dirinya juga akan memiliki hasrat yang rendah dalam melakukan pekerjaannya sebagai pendidik, pembimbing, dan pengajar bagi siswa-siswanya. Begitu pula sebaliknya, ketika seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memiliki hasrat yang tinggi pula dalam menjalankan pekerjaannya (Putria, Maula, & Uswatun, 2020).

METODE

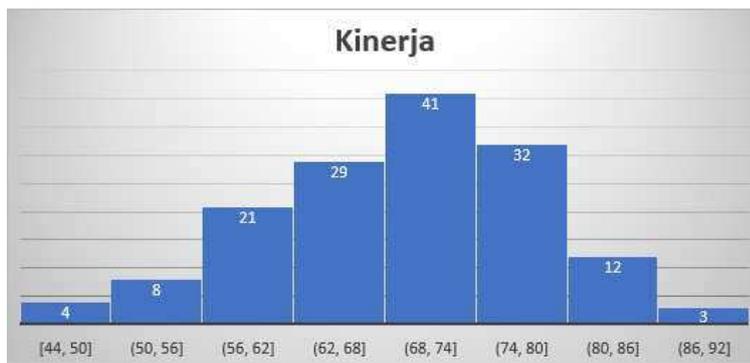
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasional. Penelitian yang bersifat korelasi tersebut termasuk dalam jenis penelitian deksripsi, karena bertujuan untuk melakukan pendeskripsian terhadap subyek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Sekolah dasar di Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung. Pelaksanaan penelitian selama tiga bulan yaitu dimulai bulan Oktober sampai dengan Desember 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung. Jumlah guru SD se-Kecamatan Kedu adalah 240 orang yang tersebar dalam 26 Sekolah Dasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 150 orang SD se-Kecamatan Kedu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner (angket) dimaksudkan untuk memperoleh data tentang supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Penelitian dilakukan oleh guru SD se Kecamatan Kedu yang berjumlah 150 sampel yang terdiri dari 26 sekolah. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi ganda dengan tiga predictor. Dan uji analisis yang digunakan terdiri dari uji prasyarat dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian ini adalah guru SD di Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung yang berjumlah 150 orang yang tersebar dalam 26 Sekolah Dasar.

Penelitian yang dilakukan oleh 150 orang guru yang berada di SD Negeri se-Kecamatan Kedu, diukur dari supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru. Hasil dari 150 responden itu, tersaji dalam data berikut ini:

1. Variabel Kinerja Guru



Gambar 1. Nilai Kinerja Guru

2. Variabel Supervisi Kepala Sekolah



Gambar 2. Grafik Nilai Supervisi Kepala Sekolah

3. Variabel Motivasi Kerja



Gambar 3. Grafik Nilai Motivasi

Latar belakang dari penelitian ini adalah Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 tentang Pendidikan dan Kebudayaan Pasal 31 ayat 1 yang tertulis, “Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan yang layak” Pasal 10 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa “Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Keempat kompetensi tersebut harus mampu dimaksimalkan oleh seorang guru guna meningkatkan kinerjanya.

Tinggi atau rendahnya kinerja guru tersebut juga dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu yang berasal dari dalam dirinya sendiri seperti kapasitas, keterampilan, kesadaran, motivasi kerja, pengalaman, gender, usia, dan lain sebagainya. Sementara faktor yang berasal dari luar dirinya bisa terjadi karena tempat kerja, kepemimpinan atau supervisi, suasana kerja, gaji, dan sebagainya (Maisyarah & J, 2019).

Dari berbagai pengaruh yang sudah disebutkan di atas, peneliti akan meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja, dan supervisi (kepemimpinan) kepala sekolah terhadap kinerja guru (Putria et al., 2020). Motivasi kerja yang menjadi pengaruh dari dalam diri seorang guru, menjadi dorongan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, tentu sangat berpotensi untuk meningkatkan kinerjanya. Begitu pula dengan supervisi kepala sekolah, yang merupakan faktor dari luar guru. Supervisi kepala sekolah yang dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, tentu akan membuat guru akan berpedoman pada kinerjanya (Suarni, Taufina, & Zikri, 2019).

Penelitian observasi awal dilakukan terhadap guru Sekolah Dasar (SD) di Wilayah Kecamatan Kedu, Kabupaten Temanggung. Dari hasil observasi awal, kesimpulan yang didapatkan adalah kinerja guru SD di Kecamatan Kedu masih belum optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan rata-rata nilai kinerja guru SD di Kecamatan Kedu masih rendah yaitu sebesar 68,82.

Dari latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian tentang kinerja guru, yang dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja, Hal itu sesuai dengan penelitian terdahulu Purwanto (2016) mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari penelitian tersebut hasilnya menunjukkan bahwa terdapat kontribusi signifikan dari Supervisi Kepala Sekolah, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru berpengaruh secara bersama-sama sebesar 80%.

Alasan peneliti mengambil supervisi kepala sekolah karena peran Kepala Sekolah sebagai supervisor menjadi faktor penentu yang menentukan kinerja guru di sekolah. Hal itu berkaitan dengan tujuan dari supervisi pendidikan yang meliputi beberapa hal. *Pertama*, tujuan supervisi dalam rangka melakukan pengawasan, penilaian, pemberian bimbingan, peningkatan dan pengembangan seluruh komponen pendidikan yang ada disekolah termasuk guru maupun tenaga kependidikan. *Kedua*, supervisi digunakan

sebagai sarana untuk peningkatan, dan pengembangan kompetensi guru, serta mencari solusi dari masalah yang dihadapi oleh guru baik itu dalam konteks perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, maupun evaluasi pembelajaran. *Ketiga*, tujuan dari supervisi pendidikan adalah dapat mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditentukan dalam proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, supervisi pendidikan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan berbagai tujuan di atas akan sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

Selain supervisi kepala sekolah, motivasi kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja seorang guru di sekolah, karena motivasi kerja merupakan dorongan yang bersumber dari dalam diri individu untuk menjalankan pekerjaannya, sehingga apa yang menjadi tujuan dan kebutuhan dalam bekerja dapat tercapai. Jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memiliki hasrat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sebagai pendidik, pembimbing, dan pengajar bagi sisw-siswanya. Begitu pula sebaliknya, ketika seorang guru memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan memiliki hasrat yang rendah dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi kerja juga menjadi salah satu aspek penentu kinerja guru. Hal tersebut dikarenakan di dalam motivasi kerja guru terdapat beberapa aspek, khususnya mengenai kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Dengan demikian, motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja guru dengan berbagai indikator yang mengiringinya.

Dalam penelitian ini populasinya meliputi seluruh guru SD di Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung. Jumlah guru SD se-Kecamatan Kedu adalah 240 orang yang tersebar dalam 26 Sekolah Dasar. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proposional random sampling* merupakan salah satu teknik pengambilan sampel dengan cara pemberian peluang yang sama bagi semua populasi yang akan menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2013:82). jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 150 orang SD se-Kecamatan Kedu. diambil secara *random* melalui undian.

Indikator yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan atau mengembangkan dari beberapa ahli, untuk kinerja guru menggunakan instrument dari Depdiknas (2008:22) melalui Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang meliputi perencanaan pembelajaran, prosedur pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Indikator supervisi Kepala Sekolah menggunakan instrument dari Jamal (2012:35) melingkupi beberapa bidang, diantaranya adalah supervisi terhadap bidang kurikulum, kesiswaan, pegawai, infrastruktur, keuangan, humas, dan tata usaha. Sedangkan motivasi kerja guru diukur dengan indikator yang sesuai dengan Teori Mc Clelland (dalam Usman, 2013: 264) diantaranya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan.

Instrumen yang digunakan menggunakan skala likert sebagai dasar dari penentuan hasil data kuantitatif. Sebelum instrumen penelitian ini digunakan, peneliti melakukan konsultasi dengan ahli yang bertujuan untuk melakukan validasi terhadap instrumen yang sudah dibuat. Ahli yang ditunjuk oleh peneliti guna melakukan validasi instrumen adalah pengawas SD Kecamatan Kedu.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi, dan uji analisis yang digunakan terdiri dari Uji Prasarat meliputi Uji Normalitas Data, Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas sedangkan Uji Hipotesis meliputi Uji t, Uji f, Uji Determinasi.

Sebelum dilakukan uji hipotesis, instrument telah diujicobakan kepada 150 responden dengan hasil semua item instrumen baik pada variable X1, X2 dan Y dinyatakan valid dan reliabel, sehingga bisa digunakan untuk pengujian secara berulang.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan perolehan hasil 0,850 dengan nilai *sig.* = 0,465. Dikarenakan nilai *sig.* > 0,05 atau 0,465 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal. Variabel supervisi kepala sekolah (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) mempunyai hubungan linier dengan variabel kinerja (Y) dan dapat digunakan untuk uji regresi linier berganda. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas jauh di

bawah 10, yakni $X_1 = 1,193$ dan $X_2 = 1,193$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk analisa berikutnya.

Output SPSS variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,246 dan $t_{tabel} 1,976$ dan nilai *sig.* sebesar 0,026. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Supervisi Kepala Sekolah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y). Supervisi Kepala Sekolah (X_1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,0597 atau 5,97% terhadap Kinerja (Y) hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivaldi, M.A (2014) yang menyebutkan terdapat pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Output SPSS variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,793 dan $t_{tabel} 1,976$ dan nilai *sig.* sebesar 0,000. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Motivasi Kerja (X_2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,2249 atau 22,49% terhadap Kinerja (Y) sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Rivaldi, M.A (2014) yang menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru

Sedangkan *output* secara simultan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 29,279 dengan *p-value* (*sig*) 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan (*df*) $v_1 = 150$ ($n - (k + 1)$) dan $v_2 = 3$, maka di dapat $F_{tabel} 3,058$. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,279 > 3,058$) maka H_0 ditolak, artinya variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 28,52%. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Setiyati, S. (2014) yang menyimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap mutu kinerja guru.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan adalah supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru dibuktikan dengan hasil uji analisis yang didapatkan nilai t_{hitung} 2,246 lebih besar dari $t_{tabel} 1,976$ dan *sig.* sebesar 0,026 kurang dari 0,05 artinya Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru dan besarnya pengaruhnya adalah 0,0597 atau 5,97%. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru dibuktikan dengan hasil uji analisis yang didapatkan nilai t_{hitung} 5,793 lebih besar dari $t_{tabel} 1,976$ dan *sig.* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 artinya Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru dan besarnya pengaruhnya adalah 0,2249 atau 22,49%. Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,279 > 3,058$) yang berarti bahwa variabel Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Guru. Besarnya pengaruh secara simultan adalah sebesar 28,52% sedangkan sisanya sebesar 71,48% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- ahmad, A. (2021). Pengendalian Mutu Pendidikan : Konsep Dan Aplikasi, 1, 43–50.
- Alhamuddin. (2014). Sejarah Kurikulum Di Indonesia. Nur El-Islam, 1(2), 48–58.
- Amaliarachman2223, N. (2019). Kurikulum Dan Pengembangannya, 1–34.
<https://doi.org/10.31227/Osf.io/3wpx7>
- Abraham Maslow. 2004. Teori Motivasi Dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia. Jakarta: Pt Gramedia
- Anaroga, Pandji. 2008. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2006, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. Prosedur Penelitian Suatu Praktek. Jakarta: Rajawali

- 1250 *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar – Fitriyanti, Sri Haryati, Aminuddin Zuhairi*
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i1.2184>
- As'ad, Moh. 2008. Psikologi Industry: Seri Sumber Daya Manusia. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Barnawi Dan Arifin, M. 2012. Kinerja Guru Profesional. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Buto, Z. A. (2010). Implikasi Teori Pembelajaran Jerome Bruner Dalam Nuansa Pendidikan Modern. Millah, Ed(Khus), 55–69. <https://doi.org/10.20885/Millah.Ed.Khus.Art3>
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. Effect Of Motivation On Employee Productivity: A Study Of Manufacturing Companies In Nnewi. *Journal Of Managerial Studies And Research*, 2 (7). 36-54.
- Daryanto, M. 2013. Supervisi Dan Administrasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2018. Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Dwi Priyatno. 2010, Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan Spss Dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Yogyakarta: Gava Media.
- E. Wijayani. (2016). Inovasi Pengelolaan Kurikulum. *Manajer Pendidikan*, 10(05), 435–443.
- Fajri, K. N. (2019). Proses Pengembangan Kurikulum. *Islamika*, 1(2), 35–48. <https://doi.org/10.36088/Islamika.V1i2.193>
- Gide, A. (1967). ~~清無~~no Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Ghozali. Imam. 2011. Aplikasi Multivariate Dengan Program Spss. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamal, Ma'mur Asmani. 2012. Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah. Jogjakarta: Diva Press.
- Kristiawan, M. (2019). Analisis Pengembangan Kurikulum Dan Pembelajaran. Upp Fkip Univ. Bengkulu.
- Maisyarah, E., & J, F. Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Lesson Study Terhadap kompetensi Profesional Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 3(4), 1093–1099. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v3i4.211>
- Mansyur, M. H. (2020). *Jurnal Wahana Karya Ilmiah_Pascasarjana (S2) Pai Unsika Vol. 4 No. 2 Juli-Desember 2020*, 4(2), 689–710.
- Maryati, S. (2020). Inovasi Kurikulum Berdasarkan Komponen Kurikulum Strategi Dan Evaluasi. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 5(2), 51–66.
- Marzuenda. (2020). Teori Belajar Deskriptif Dan Teori Pembelajaran Preskriptif. *Kreatifitas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 9(1), 5–16. Retrieved From <https://ojs.diniyah.ac.id/index.php/kreatifitas/article/view/130>
- Mubarak, R. (2016). Pengembangan Kurikulum Sekolah Dasar. *Madrasah*, 6(2), 24. <https://doi.org/10.18860/jt.v6i2.3295>
- Nisrokha. (2020). Difusi Inovasi Dalam Teknologi Pendidikan Nisrokha. *Jurnal Madaniyah*, 10, 173–184.
- Nurfajriah, S. (2021). Pendidikan Di Sekolah Dasar, 137–144.
- Nuthpaturahman. (2017). Epistemologi Idealisme Plato ; Implikasi Terhadap. *Kopertais Wilayah Xi Kalimantan*, 15(28), 1–16.
- Natawijaya, Rohman. 2006. Peran Guru Dalam Bimbingan Di Sekolah. Jakarta: Hikmah Press.
- Omollo, P.A., & Oloko. 2015. Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Bank In Kenya: A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori Country. *International Journal Of Human Resource Studies*, 5 (2), 87-103.
- Permenegpan Dan Rb Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya.
- Pidarta, Made. 2016. Supervisi Pendidikan Kontekstual. Jakarta: Rineka Cipta.

- 1251 *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar – Fitriyanti, Sri Haryati, Aminuddin Zuhairi*
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i1.2184>
- Pp Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Priyatno, Dwi. 2010. Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan Spss. Yogyakarta: Gava Media.
- Putria, H., Maula, L. H., & Uswatun, D. A. (2020). Analisis Proses Pembelajaran Dalam Jaringan (Daring) Masa Pandemi Covid- 19 Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 861–870. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.460>
- Rachmawati, T Dan Daryanto. 2013. Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Dan Aplikasi. Jakarta: Pt Prenhalindo.
- Rusman. 2012. Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta: Rajawali Pers.
- S, Tatang. 2016. Supervisi Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Sagala, Syaiful. 2010. Konsep Dan Makna Pembelajaran. Bandung. Alfabeta.
- Sahertian, Piet A. 2015. Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Shafizadeh, M., & Gray. 2011. Development Of A Behavioral Assessment System For Achievement Motivational In Soccer Matches. *Journal Of Quantitative Analysis*, 7 (3), 1-14.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarno. 2015. Kepemimpinan Sekolah. Bandung: Rosdakarta.
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Salamah. (2010). Kontribusi Dan Implikasi Teori Instruksional. *Lnovasi Pendidikan*, 1i(1), 16–23.
- Suarni, N., Taufina, T., & Zikri, A. (2019). Literasi Membaca Meningkatkan Karakter Positif Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 3(4), 1014–1021. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v3i4.215>
- Sugiana, A. (2018). Proses Pengembangan Organisasi Kurikulum Dalam Meningkatkan Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Pedagogik*, 05(02), 11. Retrieved From <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/pedagogik>
- Susanto. 2018. Teori Belajar Dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Uno, H.B. 2014. Teori Motivasi Dan Pengukuran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2013. Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Utomo, S. T. (2020). Inovasi Kurikulum Dalam Dimensi Tahapan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam. *Journal Of Research And Thought On Islamic Education (Jrtie)*, 3(1), 19–38. <https://doi.org/10.24260/jrtie.v3i1.1570>
- Wasitohadi, W. (2012). Pragmatisme, Humanisme Dan Implikasinya Bagi Dunia Pendidikan Di Indonesia. *Satya Widya*, 28(2), 175. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2012.v28.i2.p175-190>
- Wahyudi, I. 2012. *Panduan Lengkap Sertifikasi Guru*. Jakarta: Pt Prestasi Pustakarya