

Pengaruh Kepimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024

Libertin Dewi Resmi Laia

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Betty A.S Pakpahan

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Liyus Waruwu

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Korespondensi penulis: lolibertindewi@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to 1) determine the influence of the principal's leadership as supervisor on teacher performance at SMA Negeri 1 Sipoholon in 2024; 2) Knowing the influence of teacher work motivation on teacher performance at SMA Negeri 1 Sipoholon in 2024; 3) Knowing the influence of the Principal's Leadership as a Supervisor and Teacher Work Motivation Simultaneously on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Sipoholon in 2024. With the hypothesis: 1) There is a positive influence of the Principal's Leadership as a Supervisor on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Sipoholon in 2024 2) There is a positive influence of Teacher Work Motivation on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Sipoholon in 2024. 3) There is a positive influence of Principal Leadership as Supervisor and Teacher Work Motivation simultaneously on Performance at SMA Negeri 1 Sipoholon in 2024. The method in this research is a quantitative method with a descriptive statistical approach. The population is all teachers at SMA Negeri 1 Sipoholon, totaling 41 people and this research is a population study. Data were collected using a closed questionnaire with 60 reliable items, with $r_h > r_i$, $\alpha 0.05$ for all items and $r_{11}:0.90\%$. The results of data analysis show that there is an influence: 1) Leadership of the Principal as Supervisor at 37.2%, > 0 , thus there is a positive influence of Leadership of the Principal as Supervisor on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Sipoholon in 2024. 2) Teacher Work Motivation Regarding Teacher Performance, it is 23.8% > 0 , thus there is a positive influence of Teacher Work Motivation on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Sipoholon in 2024. 3) Leadership of the Principal as Supervisor and Teacher Work Motivation is 41.3% > 0 , thus The positive influence of the Principal's Leadership as a Supervisor and Teacher Work Motivation simultaneously on Performance can be found at SMA Negeri 1 Sipoholon in 2024. In conclusion, H_a is accepted and H_0 is rejected.*

Keywords: *Principal Leadership as Supervisor, Teacher Work Motivation, Teacher Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Tahun 2024; 2) Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Tahun 2024; 3) Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru secara Simultan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Tahun 2024. Dengan hipotesa: 1) Terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Tahun 2024 2) Terdapat pengaruh yang positif Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di di SMA Negeri 1 Sipoholon Tahun 2024 3) Terdapat pengaruh yang positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru secara simultan Terhadap Kinerja di SMA Negeri 1 Sipoholon Tahun 2024. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif. Populasi adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Sipoholon yang berjumlah 41 orang dan penelitian ini merupakan penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan angket tertutup sebanyak 60 item yang reliabel, dengan $r_h > r_i$ $\alpha 0,05$ untuk semua item dan $r_{11}:0,90\%$. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh: 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor di yaitu sebesar 37,2%, > 0 dengan demikian terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sipoholon Tahun 2024. 2) Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru yaitu sebesar 23,8% > 0 dengan demikian terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Tahun 2024. 3) Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru sebesar 41,3% > 0 dengan demikian terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru secara simultan Terhadap Kinerja di SMA Negeri 1 Sipoholon Tahun 2024. Kesimpulannya H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci: Kepimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru

Received April 05, 2024; Accepted Mei 07, 2024; Published Juni 30, 2024

* Libertin Dewi Resmi Laia, lolibertindewi@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah investasi sumber daya manusia jangka panjang yang memiliki nilai strategis bagi kelangsungan peradaban manusia di dunia. Oleh sebab itu, hampir semua negara menempatkan variabel pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa. Begitu juga dengan Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan dituntut kerjasama dari berbagai pihak mulai dari tenaga pendidik, orangtua, masyarakat, siswa dan pemerintah untuk mencapai tujuan akhir yakni sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk meraih cita-cita tersebut perlu nilai tambah yang menuntut penguasaan terhadap sejumlah ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting terutama untuk menghadapi persaingan di masa depan yang semakin keras sehingga diperlukannya persiapan sejak dini agar dapat berkompetensi dalam berbagai bidang kehidupan.

Namun demikian, tidak mungkin upaya peningkatan kualitas dapat dilakukan dengan memperbaiki setiap komponen secara serempak. Hal ini disebabkan komponen-komponen keberadaannya terpecah. Komponen yang selama ini dianggap paling mempengaruhi proses pembelajaran adalah komponen guru. Hal ini memang wajar, sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar.

Dalam posisinya sebagai ujung tombak, guru menempati posisi paling penting dalam pendidikan, terutama yang menyangkut persoalan di lembaga pendidikan formal, karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. Guru hadir sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing yang mengadakan proses pembelajaran.

Begitu besarnya tanggung jawab guru dalam peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada proses belajar mengajar, guru dituntut harus lebih profesional dalam penyampaian pembelajaran kepada peserta didik. Salah satu upaya yang dilaksanakan guru dalam memberhasikan proses pembelajaran adalah melalui kinerjanya.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja juga merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. maka semakin baik kinerja semakin baik pula kualitas sumber daya manusianya. Menurut Wahyudi (2012:87) bahwa “Kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Standar kinerja guru adalah kualitas kerja (*quality work*) yang akan tampak pada produktivitas pendidikan yang bermutu yaitu menyangkut output peserta didik yang dihasilkan. Baiknya kualitas kinerja guru tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Wahyudi (2012:91) mengemukakan bahwa “secara umum kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, kemauan dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan demi kemajuan suatu organisasi”. Kemudian Nowack dan Hanson dalam Lase (2004:11) juga menambahkan bahwa “..... *Performance is largely based on communications, interpersonal interaction, approachability, and human relations, skill, rather than, task output or productivity*”. Pernyataan ini menjelaskan bahwa kinerja secara luas lebih didasarkan atas komunikasi, interaksi interpersonal, kemampuan untuk mendekati dan keterampilan melakukan hubungan antar manusia, dibanding dengan hasil tugas atau produktivitas kerjanya. Secara umum kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti usaha, dukungan, pengetahuan, semangat kerja, kemampuan, efektivitas kerja dan komunikasi interpersonal.

Untuk keberhasilan guru dalam mendidik, mengajar dan membimbing seharusnya guru memiliki kinerja yang baik dalam mengelola interaksi dalam proses belajar mengajar sehingga siswa lebih giat untuk belajar dan dapat mendukung pencapaian hasil yang baik. Menurut Supardi (2016:54) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Dalam Alkitab Allah menekankan pentingnya pendidikan, yakni seperti yang diberitakan oleh rasul Paulus dalam Efesus 4:11-16 yang berbunyi: ”Dan ialah yang memberikan baik rasul-rasul maupun nabi-nabi, baik pemberita Injil maupun gembala-gembala dan pengajar-pengajar, untuk memperlengkapai orang-orang kudus bagi pekerjaan pelayanan, bagi pembangunan tubuh Kristus sampai kita semua telah mencapai kesatuan iman dan pengetahuan yang benar tentang anak Allah, kedewasaan penuh dan tingkat pertumbuhan yang sesuai dengan kepenuhan Kristus, sehingga kita bukan lagi anak-anak yang diombang-ambingkan oleh rupa-rupa angin pengajaran, oleh permainan palsu manusia dalam kelicikan mereka yang menyesatkan, tetapi dengan teguh berpegang kepada kebenaran di dalam kasih kita bertumbuh di dalam segala hal ke arah Dia. Kristus yang adalah kepala. Daripadanyalah seluruh tubuh, yang rapi tersusun dan di ikat menjadi satu oleh pelayanan semua bagiNya, sesuai dengan kadar

pekerjaan tiap-tiap anggota menerima pertumbuhannya dan membangun dirinya di dalam kasih.

Kegiatan pengajaran dan pendidikan di sekolah akan berhasil, jika semua unsur yang terkait di dalamnya dapat bekerjasama atau menjadi tim kerja (*team working*) yang solid untuk mencapai tujuan sekolah. Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, perlu secara terus menerus mendapat perhatian dan bantuan dari kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat melakukan pengawasan terhadap kinerja dan memperhatikan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja bawahannya selalu terjaga. Oleh karena itu, kepala sekolah harus melaksankan kepemimpinan sebagai supervisor supaya tujuan pendidikan dapat dicapai secara optimal.

Seringkali guru masih memerlukan bantuan orang lain, karena ia belum mengetahui atau belum memahami jenis, prosedur dan mekanisme memperoleh berbagai sumber yang sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan kinerjanya. Usaha meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberi bantuan kepada guru dalam bentuk penyegaran, konsultasi, bimbingan dan kegiatan yang mungkin dilakukan. Untuk itu maka supervisi menjadi hal yang penting dalam memberikan bantuan kepada guru. Menurut Sagala, (2009:195) supervisi adalah bantuan dan bimbingan atau tuntunan ke arah situasi pendidikan yang lebih baik bagi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya di bidang instruksional sebagai bagian dari peningkatan mutu pembelajaran, sehingga guru tersebut dapat membantu memecahkan kesulitan belajar siswa mengacu pada kurikulum yang berlaku. Daryanto (2005:175) mengemukakan supervisi pendidikan adalah bantuan yang diberikan kepada personel pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik dan upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Supervisi terhadap guru dilakukan sebagai usaha untuk membantu dan melayani guru dalam meningkatkan kompetensinya dan profesionalitasnya. Supervisi tidak langsung diarahkan kepada para peserta didik, tetapi pembinaan diberikan kepada guru yang membina peserta didik. Supervisi mutlak harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, dilaksanakan secara berkala, berkesinambungan ataupun pada saat kesempatan tertentu. Peranan kepala sekolah sebagai supervisor juga sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu sekolah. Apabila supervisi dilaksanakan secara profesional oleh kepala sekolah, maka akan dihasilkan peningkatan kualitas sekolah tersebut. Hal ini sesuai

dengan pendapat Fathurrohman dan Suryana yang dikutip Barlian (2013:64) bahwa supervisi merupakan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru berupa arahan, bimbingan dan contoh-contoh tentang pelaksanaan mengajar dengan harapan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Dengan kata lain, profesi mengajar harus didasarkan pada adanya kompetensi dengan kualifikasi akademik tertentu. Salah satu sifat profesional guru adalah memiliki motivasi kerja.

Untuk itu melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya guru akan mendorong tercapainya pendidikan yang berkualitas, hal ini dapat dilihat dari kinerjanya, guru bersikap profesional serta memiliki rasa kecintaan dan hati nurani yang baik terhadap pekerjaannya sesuai dengan profesinya, tidak dengan keterpaksaan. Selain itu, guru harus memperhatikan perkembangan siswanya baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Untuk dapat melaksanakan tugas profesinya dengan baik, guru harus meningkatkan kinerjanya dengan berupaya mengembangkan dirinya, berinovasi, belajar secara terus menerus serta memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya.

Seorang guru selayaknya juga harus memiliki motivasi kerja yang timbul dari setiap kepribadian dan hatinya sehingga mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Adapun motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Adanya motivasi kerja merupakan salah satu fungsi organik administrasi dan manajemen pendidikan. Motivasi kerja dilakukan dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari suatu kegiatan dalam dunia pendidikan, yang mana termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja guru.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku untuk lebih baik dari keadaan sebelumnya. Dalam proses pekerjaan motivasi sangat diperlukan sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi kerja tidak akan mungkin melakukan aktivitas pekerjaan. Uno (2016:1) mengatakan motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Mc Donald dikutip oleh Hamalik (2010:106) mengatakan motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Hal ini

menandakan bahwa untuk mencapai tujuan yang optimal, maka seorang guru senantiasa memunculkan motivasi dalam dirinya dalam proses pekerjaannya.

Dengan adanya motivasi dalam bekerja maka diharapkan guru menjadi tekun dan rajin dalam bekerja. Sebab motivasi memiliki fungsi yaitu sebagai pendorong untuk berbuat dan mencapai tujuan. Motivasi dapat menentukan baik tidaknya dalam mencapai tujuan sehingga semakin besar motivasinya akan semakin besar kesuksesannya. Guru yang besar motivasinya akan giat, berusaha, tidak mau menyerah untuk meningkatkan pengetahuannya. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, mengarahkan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan sesuatu.

Melalui pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan mendorong tercapainya pendidikan yang berkualitas, hal ini dapat dilihat dari sikap profesional guru serta memiliki rasa kecintaan dan hati nurani yang baik terhadap pekerjaannya sesuai dengan profesinya, tidak dengan keterpaksaan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan informasi yang didapat melalui wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru di SMA Negeri 1 Sipoholon, bahwasannya kinerja guru belum dilaksanakan secara optimal. Hasil wawancara dengan kepala sekolah Bapak MCM mengemukakan bahwa: 1). Supervisi masih secara global, karena baru setahun menjadi kepek, masih perlu adaptasi untuk mengenal guru-guru. Belum ada supervisi *one on one*, 2). Guru-guru masih perlu dorongan dan ajakan untuk bisa menyelesaikan tugas administrasi., 3). Semua yang terlihat baik-baik tidaklah seluruhnya sama. Pemberian nilai terhadap guru perlu menimbang nama baik guru dan sekolah. (Nilai selalu Baik, meskipun disana sini masih perlu perbaikan, 4). Masih sangat perlu pembenahan supaya kinerja guru semakin baik, secara khusus *move on* dari cara-cara lama yang biasa-biasa, kemudian wawancara dengan guru inisial bapak S mengemukakan: 1). Kepala sekolah melakukan supervisi dengan membaca tupoksi dan evaluasi secara kolektif saat pertemuan atau rapat, 2). Hal yang kadang mengganggu kinerja adalah: kenyataan bahwa masih banyak murid yang belum menyadari tujuan mereka bersekolah. Hal ini terlihat dari sikap siswa yang kurang bersungguh-sungguh, ke sekolah hanya sekedar bertemu teman. Sekalipun ada murid yang berprestasi itu hanya beberapa siswa saja, E-kinerja yang baru disosialisasikan juga jadi kendala. Guru guru perlu banyak belajar supaya bisa memahami dan menyelesaikannya. Tetapi beberapa guru yang usia menengah keatas lebih lambat, Lingkungan yang panas dan kurang teduh. Kemudian menurut Ibu H guru Seni Musik bahwa: 1). Kepala sekolah melakukan supervisi secara kolektif bukan personal. Mengingatkan dan menegur saat rapat atau *briefing*, misalnya: kehadiran guru dan siswa, ketepatan waktu mengumpulkan tugas administrasi seperti Prota, Prosem, Silabus, RPP, PMM,

e-kinerja, dll, 2). Secara umum murid tidak menjadi kendala karena hampir semua murid menyukai pelajaran music, 3). Fasilitas masih dalam proses pemenuhan, Misalnya *stecker* listrik yang belum tersedia di setiap kelas untuk keperluan multimedia, 4). Ada masa dimana salary juga menjadi penghalang kinerja, secara khusus honorer di awal tahun salary telat dicairkan sampai bulan ke tiga sementara setiap aktifitas kerja membutuhkan biaya. Jumlah honorer setengah dari keseluruhan jumlah guru, 4). Tugas administrasi lebih banyak di kurikulum merdeka ini juga lebih banyak. Selain persiapan dan mengajar di kelas, guru juga harus mengerjakan banyak tugas-tugas administrasi seperti PMM, 5). Kesenjangan antara guru honorer dan PNS diantara sesama guru. Hal ini terlihat dalam tuntutan tugas yang tidak merata dalam komunikasi sehari-hari. (honorer biasanya lebih takut dan tertib mengerjakan tugas). Selanjutnya Ibu PH (Wakasek bagian Kurikulum) mengemukakan: 1). Kepala sudah melakukan supervise, 2). Hal yang kadang mengganggu kinerja adalah: a). kenyataan bahwa masih banyak murid yang belum menyadari tujuan mereka bersekolah. Hal ini terlihat dari sikap siswa yang kurang antusias, ke sekolah hanya sekedar bertemu teman. Sekalipun ada murid yang berprestasi itu hanya beberapa siswa saja, b). Adanya guru-guru lain yang menilai rendah pekerjaan-pekerjaan praktis yang dikerjakan, c). Usia yang sudah lanjut menjadi kendala mengerjakan tugas administrasi. Kurang menguasai teknologi terkini menyulitkan pengerjaan e-kinerja. Solusi minta guru yang lebih muda untuk mengerjakan.

Berdasarkan masalah-masalah tersebut peneliti terdorong untuk melaksanakan suatu penelitian dengan judul: **Pengaruh Kepimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024.**

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Guru

Untuk dapat memahami definisi dan pentingnya kinerja guru dalam dunia pendidikan, maka terlebih dahulu dipahami apa sebenarnya kinerja itu. Banyak definisi orang tentang kinerja, ada yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja, bagian dari produktivitas kerja dan berbagai definisi lainnya, namun disini akan dibahas tentang kinerja guru secara etimologi dan pandangan beberapa ahli. Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip Supardi (2016:53), kinerja sebagai terjemahan kata *performance* (bahasa Inggris). *Performance* didefinisikan “*Performance is defined as the record of out-comes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” definisi itu bermakna kinerja adalah catatan

tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu pula.

Hal yang sama juga dikemukakan Stolovitch dalam Lase (2004:11) bahwa *“The word of performance also denotes a quantified result or set of obtained results, just as it also refer to accomplishment, execution, or carrying out of anything ordered or undertaken, to something performed or done, to a deed, achievement, or exploit, and to the execution or accomplishment of work”*. Dari penjelasan tersebut, kinerja ternyata dapat dipahami sebagai ekspresi potensi seseorang yang terdiri dari perbuatan, prestasi, keterampilan di depan umum dan juga tuntutan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab.

Selanjutnya, Nawawi (2006:34) berpendapat bahwa *“Kinerja adalah prestasi seseorang dalam suatu keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di delegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien”*.

Melihat pengertian ini maka guru dalam profesinya harus memiliki kualitas serta kesiapan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, seperti yang diungkapkan Wahyudi (2012:87) bahwa *“Kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”*. Ada banyak tugas guru yang dapat menunjukkan kinerja seorang guru salah satunya dalam proses pembelajaran, seperti yang diungkapkan Suryosubroto (2009:8) bahwa: Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan berdasarkan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.

Sejalan dengan beberapa pendapat ahli di atas maka guru dalam profesinya harus memberikan kinerja yang maksimal yaitu prestasi, mampu dalam bidangnya, tuntas dalam melaksanakan pekerjaan seperti yang dinyatakan Hasugian (2016:57) bahwa: Kinerja guru merupakan hasil perbuatan, pencapaian tindakan, prestasi dan hasil dari menjalankan suatu tugas profesi keguruan. Dalam hal ini kinerja guru dapat dilihat tidak hanya ketika para peserta didik mengerti, memahami dan mencapai ketuntasan minimal dalam belajar, tetapi juga melalui setiap responnya dalam setiap proses pembelajaran yang diperlihatkan dalam keterlibatannya secara individual maupun secara kelompok dalam interaksi belajar mengajar.

Menurut Masrum (2021:31) kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya. Guru merupakan profesi yang bergerak

di bidang pendidikan dan pengajaran, sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran tersebut. Berdasarkan asumsi tersebut, kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran

Pendapat di atas menjelaskan bahwa kinerja guru bukan hanya sekedar pentransferan ilmu kepada para peserta didik, melainkan harus ada respon individual maupun secara kelompok, yang berarti adanya sikap interaksi peduli antara guru dengan peserta didik atau sebaliknya dan tentu kepedulian antara guru dan peserta didik dimulai dengan pengenalan guru kepada peserta didiknya.

Guru perlu mengenal setiap anak didik secara baik, agar dapat memahami dengan benar anak didik dan memberikan pemahaman berdasarkan kepribadiannya. Seorang guru yang benar-benar mau melayani harus menjadi guru yang baik. Mengenal bukan hanya sekedar nama dan wajah, tetapi memahami secara menyeluruh kepribadian setiap anak didiknya. Karena itu perlu ada keterbukaan setiap pribadi dan ini dapat terjadi jika antara guru dan anak didik ada hubungan yang baik dan saling mempercayai. Melihat hal ini guru memiliki tugas yang kompleks dan tidak mudah, bukan hanya sekedar mengajar, mencari nafkah. Dibutuhkan komitmen dan pertanggung jawaban bukan hanya kepada pimpinan (kepala sekolah) atau negara tetapi yang terutama kepada Tuhan yang mengutusnyanya, hal ini dipertegas oleh Belandina (2005:30): Tugas dan tanggung jawab sebagai guru bukanlah sekedar kerja atau menyampaikan materi pelajaran sebagai rutinitas atau sekedar mencari nafkah untuk kebutuhan jasmani. Tetapi profesi guru menuntut komitmen yang tinggi, dengan demikian dalam mengabdikan, guru akan melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab kepada Tuhan yang telah mengutusnyanya.

Pendapat ini menjelaskan bahwa guru harus bekerja berlandaskan iman kepada Tuhan, agar pada saat menjalankan tugasnya tidak akan merasa jenuh, bosan, malas dan lain sebagainya, tetapi sebaliknya dapat memberikan kinerja yang baik. Dari berbagai penjelasan para ahli di atas, penulis memahami bahwa kinerja guru memiliki makna yang cenderung pada ekspresi potensi kerja sebagai wujud hasil kerja dalam melaksanakan tugas profesinya.

Dari keseluruhan teori kinerja guru peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan, kecakapan dan pengalaman dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik, sehingga terjalin interaksi yang menyenangkan antara guru dan anak didik. Kinerja

guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan interaktif, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Dalam proses pembelajaran guru harus mampu menunjukkan kinerja yang efektif dan efisien, karena dengan menerapkan kinerjanya guru menciptakan interaksi yang baik akan membantu siswa untuk aktif dalam mengikuti proses pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai

Pengertian Supervisor

Secara etimologi, kata Supervisi berasal dari kata “super” dan “visi” yang berarti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas dan kinerja bawahan. Menurut purwanto yang dikutip oleh Kompri (2014:181) supervisi adalah suatu pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan telah sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sejalan dengan itu, Mulyasa (2019:111) mengemukakan bahwa supervisi adalah suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang baik kepada orang tua, peserta didik, sekolah serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Sahertian (2008:18) mengemukakan bahwa supervisi pengajaran adalah sesuatu yang dilakukan kepala sekolah dengan cara yang langsung mempengaruhi proses belajar mengajar dalam usaha meningkatkan proses belajar siswa. Sementara Imron (2012:8) mengemukakan supervisi merupakan serangkaian bantuan yang berwujud layanan profesional yang diberikan orang yang lebih ahli (kepala sekolah, penilik sekolah, pengawas, dan ahli lainnya kepada guru.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli, bisa ditarik kesimpulan bahwa di dalam supervisi mengandung proses pelayanan yang diberikan oleh orang yang lebih ahli dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas guru melalui bantuan dan bimbingan yang diberikan secara kontinu, perbaikan situasi belajar-mengajar, pengembangan kemampuan profesional personel, dengan sasaran pembinaan ini berdampak pada peningkatan dan perbaikan, yang kemudian diterapkan dalam perilaku mengajar sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang lebih baik.

Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya dalam mencapaitujuan pendidikan. Hal itu berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode - metode mengajar yang lebih baik.

Orang yang melaksanakan supervisi disebut sebagai supervisor. Siswanto dkk, (2021:32-33) mengemukakan bahwa supervisor adalah orang yang bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap orang yang disupervisi. Wahyudi (2009:97) mengemukakan 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 peserta didik dan sekolah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa supervisor adalah pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru secara sistematis yang berhubungan langsung dengan proses kegiatan belajar mengajar, sehingga guru dapat memberikan yang terbaik dalam pengajarannya. Kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi yang baik sebagai pemimpin 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.

Pengertian Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Masalah mutu pembelajaran menyangkut masalah yang sangat esensial yaitu masalah kualitas mengajar yang dilakukan oleh guru harus mendapatkan pengawasan dan pembinaan yang terus menerus dan berkelanjutan. Masalah ini berhubungan erat dengan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan kepada guru-gurunya.

Menurut Istarani dan Pulungan (2015:311) pada dasarnya tugas pokok kepala sekolah adalah menilai dan membina penyelenggaraan pembelajaran di sekolah. Dengan kata lain salah satu tugas kepala sekolah sebagai pembinaan yang dilakukan memberikan arahan, bimbingan, contoh dalam proses pembelajaran di sekolah. Berarti bahwa kepala sekolah merupakan suvervisor yang bertugas melaksanakan supervisi pembelajaran.

Menurut Kimbal Wiles yang dikutip Tim penulis manajemen pendidikan (2008:312) "*supervision is an assistance in the development of a better teaching-learning situation*". Yaitu suatu bantuan dalam pengembangan peningkatan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

Menurut Fatuhurrohman dan Suryana yang dikutip Barlian (2013:64) supervisi diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada pendidik berupa arahan,

bimbingan dan contoh-contoh tentang pelaksanaan mengajar dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Selanjutnya menurut Istarani dan Pulungan (2015:311) supervisi adalah pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasikan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum. Jadi pada prinsipnya supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat diartikan bahwa supervisi sebagai bantuan dan bimbingan kepada guru-guru dalam bidang instruksional, belajar dan kurikulum dalam usahanya mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan pada tingkat sekolah, memiliki kewenangan dan keleluasaan mengembangkan program, mengelola dalam mengatur segenap sumber daya yang dimilikinya, yang dapat digalinya supaya terjadi peningkatan mutu produktivitas yang signifikan dalam memberi layanan belajar bermutu melalui guru-guru serta personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para siswa untuk memperbaiki situasi belajar mengajar. Selaku supervisor, kepala sekolah menyelenggarakan supervisi mengenai: kegiatan belajar mengajar, kegiatan bimbingan dan penyuluhan, kegiatan kulikuler dan ekstra kulikuler, kegiatan ketatausahaan, kegiatan kerja sama dengan masyarakat. Di bawah supervisi kepala sekolah, para guru terlibat langsung dalam pengembangan seluruh potensi peserta didik di kelas atau pada mata pelajaran yang diasuhnya.

Pelaksanaan supervisi hendaknya dilakukan dalam rangka menemukan penyebab munculnya masalah menemukan prosedur pemecahan masalah, merumuskan penanggulangan masalah, melakukan perbaikan dan mencegah timbulnya masalah yang sama. Kepala sekolah perlu memahami secara mendalam maksud-maksud hakiki yang terkandung dalam kegiatan supervisi, diantaranya mengenai: konsep mengenai apa itu supervisi pendidikan, prinsip-prinsip pelaksanaan supervisi pendidikan, tujuan dilaksanakannya supervisi kepada para guru dan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan sekolah dalam rangka supervisi kepada guru. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan pada tingkat sekolah, memiliki kewenangan dan keleluasaan mengembangkan program, mengelola dalam mengatur segenap sumber daya yang dimilikinya, yang dapat digalinya supaya terjadi peningkatan mutu produktivitas yang signifikan dalam memberi layanan belajar bermutu melalui guru-guru serta personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para siswa untuk memperbaiki situasi belajar mengajar.

Pengertian Motivasi

Motif adalah kekuatan internal seperti keinginan untuk tampil baik yang menstimulasi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perubahan energi untuk menciptakan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses pekerjaan.

Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang.

Motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Di antaranya adalah Dimiyati dan Mudjiono (2013:80) mengemukakan Motivasi merupakan dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu". Selanjutnya, Yamin (2010:219) mengemukakan motivasi merupakan daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan kegiatan dan menambah keterampilan dan pengalaman.

Sejalan dengan pendapat di atas Suprijono (2010:163) mengemukakan motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2012:141) motivasi adalah motor penggerak yang menyebabkan, membimbing dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang terbaik. Motivasi menjadi semakin penting karena pimpinan menugaskan pekerjaan kepada bawahan untuk diselesaikan dengan benar dan mengintegrasikannya ke dalam tujuan yang diinginkan

Dari pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang yang menimbulkan, menjamin kelangsungan dan memberikan arah kegiatan, sehingga diharapkan tujuan dapat tercapai. motivasi adalah faktor yang menyebabkan seorang individu terdorong untuk melakukan sesuatu dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal agar tujuan dapat tercapai.

Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Uno (2016:71) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu

faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru tersebut agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:200) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Senada dengan pendapat di atas, Siagian (2012:138) mengemukakan Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari uraian tersebut dengan merujuk pengertian motivasi kerja, maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah kekuatan yang ada di dalam diri seorang guru untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kekuatan ini dapat mempengaruhi semangat kerja. Semangat ini sangat menentukan kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang guru. Faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja ini bisa berasal dari dalam maupun dari luar seorang guru.

Dalam kegiatan pembelajaran sangat diperlukan adanya motivasi kerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal, apabila didukung dengan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh guru. Adapun tujuan motivasi kerja adalah untuk menggerakkan kemauan mengajar guru dalam meningkatkan kinerja yang lebih memuaskan.

Hariato (2012:159) mengemukakan “melalui motivasi kerja, guru harus menolong anak didiknya untuk mempunyai hasrat belajar tentang iman kristiani. Guru harus menyiapkan rangsangan yang kuat bagi anak didik supaya mereka mau belajar. Guru sebagai motivator bertugas memberikan inspirasi atau dorongan supaya proses belajar mengajar berlangsung menyenangkan”. Sementara Kurniadin dan Machali (2014:336) mengemukakan “motivasi dapat memacu seseorang bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan individu, kelompok, maupun organisasi”.

Seorang guru diharapkan dapat tampil professional dalam menjalankan tugasnya, karena usaha yang maksimal akan menjadi bagian penting dalam proses pengajaran. Adapun salah satu faktor penunjang yang paling utama untuk mencapai profesionalisme dalam suatu pengajaran adalah adanya motivasi yang mesti dimiliki oleh setiap pribadi yang bersangkutan,

karena berdasarkan adanya motivasi mengajar maka akan timbul dalam diri seseorang rasa cinta terhadap profesi yang diembannya, sehingga dapat melahirkan hasil yang maksimal bagi kinerja guru. Salah satu sikap profesionalisme guru adalah memiliki semangat dan motivasi untuk memberikan layanan kepada siswa, sekolah dan masyarakat. Dengan demikian motivasi mengajar merupakan penggerak perilaku yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik bagi guru sebagai pengajar.

Sebagai seorang guru sudah menyadari apa yang sebaiknya dilakukan untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang dapat mengantarkan anak didik ke tujuan. Disini tentu saja tugas guru berusaha menciptakan suasana belajar yang menggairahkan dan menyenangkan bagi semua anak didik. Suasana belajar yang tidak menggairahkan dan menyenangkan bagi anak didik biasanya lebih mendatangkan kegiatan pengajaran yang kurang harmonis. Anak didik gelisah duduk berlama-lama di kursi mereka masing-masing. Kondisi ini tentu menjadi kendala yang serius bagi tercapainya tujuan pengajaran.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2010:8) metode penelitian kuantitatif dapan diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik kausal dan untuk menganalisis satu variabel dengan variabel lain digunakan analisis jalur (path analysis) yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara sungguh-sungguh dan seoptimal mungkin untuk memperoleh data penelitian yang benar sehingga akan mampu menjawab hipotesis penelitian sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, maka pada bab IV ini hasil penelitian disajikan dengan data yang mengacu pada teori dan konsep yang ada (1) Deskripsi data penelitian, (2) Pengujian Persyaratan analisi, (3) Pengujian hipotesis penelitian, dan (4) Pembahasan Hasil penelitian.

Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian disajikan peneliti secara terpisah. Pembaca dapat melihat data mentah untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) pada lampiran 14 dan

15. Variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) dapat dilihat pada lampiran 16 dan 17. Dan variabel Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada lampiran 18 dan 19.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data penelitian terhadap responden yaitu seluruh Guru SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024. data ini dapat dilihat pada lampiran diperoleh data jawaban dari 90 responden, maka hasil analisis deskriptif data tersebut menampilkan skor tertinggi dan skor terendah, rata-rata, modus, median, simpangan baku dan sebaran data untuk menentukan banyaknya kelas interval digunakan rumus *Sturges*: k (banyak kelas) $= 1 + (3,3) \times \log n$, sedang L (lebar kelas) $= R/k$. Selanjutnya untuk mengolah hasil perhitungan data akan dilaksanakan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 24.

Sehubungan dengan itu penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur ketiga variabel yaitu: Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1), Motivasi Kerja Guru (X_2), dan Kinerja Guru (Y) yang dilakukan terhadap responden. Masing-masing variabel diukur secara terpisah melalui instrument masing-masing. Berikut ini paparan data dari seluruh variabel yang dirangkum dalam tabel 1.

Tabel 1. Tabel Paparan Data X_1 , X_2 , dan Y

	Variabel X_1	Variabel X_2	Variabel Y
N Valid	41	41	41
Missing	0	0	0
Mean	64,0732	65,5854	64,7317
Median	64,0000	66,0000	65,0000
Mode	62,00	68,00	65,00
Std. Deviation	5,33568	3,70793	4,49458
Variance	28,470	13,749	20,201
Range	22,00	20,00	19,00
Minimum	54,00	56,00	54,00
Maximum	76,00	76,00	73,00

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1)

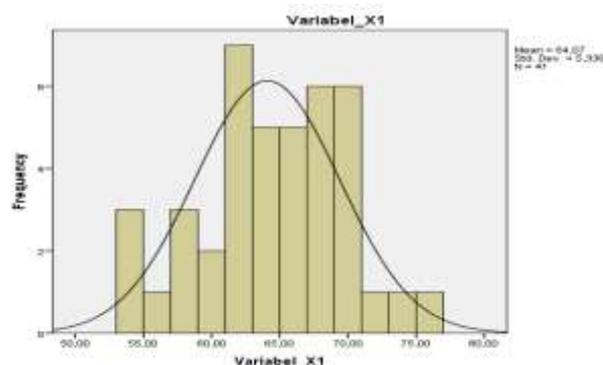
Berdasarkan hasil penelitian dengan responden 41 guru, diperoleh nilai tertinggi = 76,00 dan nilai terendah = 54,00 dengan mean = 64,0732; median = 64,0000; modus = 62,00; standar deviasi = 5,33568; varians = 28,470; range = 22,00. Distribusi frekuensi skor Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dapat dilihat pada tabel 2. berikut:

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 54,00	3	7,3	7,3	7,3
56,00	1	2,4	2,4	9,8
57,00	3	7,3	7,3	17,1
59,00	2	4,9	4,9	22,0
61,00	1	2,4	2,4	24,4
62,00	6	14,6	14,6	39,0
63,00	2	4,9	4,9	43,9
64,00	3	7,3	7,3	51,2
65,00	2	4,9	4,9	56,1
66,00	3	7,3	7,3	63,4
67,00	5	12,2	12,2	75,6
68,00	1	2,4	2,4	78,0

69,00	2	4,9	4,9	82,9
70,00	4	9,8	9,8	92,7
71,00	1	2,4	2,4	95,1
73,00	1	2,4	2,4	97,6
76,00	1	2,4	2,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Interval nilai angka hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor yang diperoleh guru dapat dilihat pada histogram gambar 1. berikut:



Gambar 1. Interval Nilai Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1)

Berdasarkan penyebaran data diatas, maka dapat diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor adalah item nomor 16 dengan skor nilai 141 dan nilai rata-rata 3,44 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah membimbing guru dalam membuat media pembelajaran yang sesuai dengan karakter peserta didik. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 7 dengan skor nilai 121 dan nilai rata-rata 2,95 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah menggunakan pendekatan yang tepat dalam melaksanakan supervisi. Dan indikator yang memberi kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 5 dengan nilai rata-rata 3,30 yaitu indikator menyediakan dukungan moral, sarana dan prasarana sekolah dalam suasana kondusif bagi para pendidik untuk perbaikan dan peningkatan mutu pembelajaran yang dilakukannya.

Variabel Data Motivasi Kerja Guru (X_2)

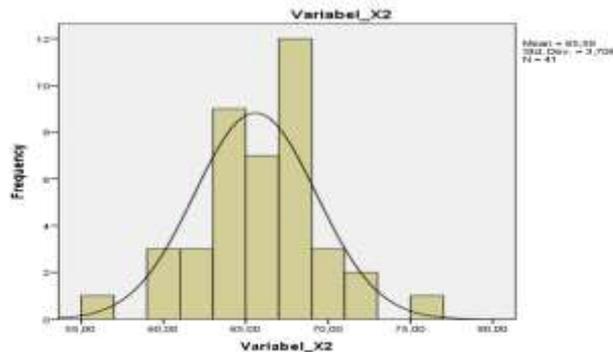
Berdasarkan hasil penelitian dengan responden 41 guru, diperoleh nilai tertinggi = 76,00 dan nilai terendah = 56,00 dengan mean = 65,5854; median = 66,0000; modus = 68,00; standar deviasi = 3,70793; varians = 13,749; range = 20,00. Distribusi frekuensi skor data Motivasi Kerja Guru dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali	56,00	1	2,4	2,4
d	60,00	3	7,3	9,8
	61,00	2	4,9	14,6
	62,00	1	2,4	17,1
	63,00	4	9,8	26,8

64,00	5	12,2	12,2	39,0
65,00	3	7,3	7,3	46,3
66,00	4	9,8	9,8	56,1
67,00	5	12,2	12,2	68,3
68,00	7	17,1	17,1	85,4
69,00	1	2,4	2,4	87,8
70,00	2	4,9	4,9	92,7
71,00	2	4,9	4,9	97,6
76,00	1	2,4	2,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Interval nilai angka dari hasil implementasi Motivasi Kerja Guru yang diperoleh dapat dilihat pada histogram gambar 2. berikut:



Gambar 2. Interval Nilai Variabel Motivasi Kerja Guru (X_2)

Berdasarkan penyebaran data di atas, maka dapat diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang Motivasi Kerja Guru adalah item nomor 13 dengan skor nilai 148 dan nilai rata-rata 3,61 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru berusaha sendiri untuk memecahkan suatu permasalahan dalam pekerjaan. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 2 dengan skor nilai 121 dan nilai rata-rata 2,95 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru senang bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja. Dan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 5 dengan nilai rata-rata 3,40 yaitu indikator senang bekerja mandiri.

Variabel Data Kinerja Guru (Y)

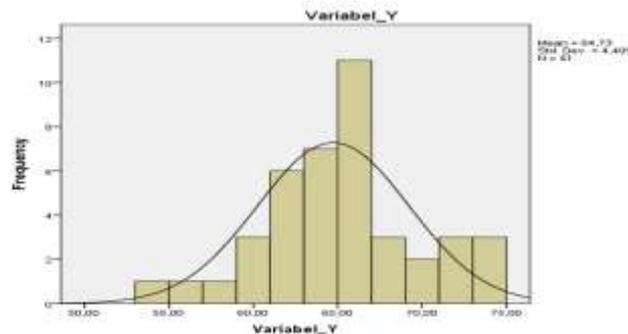
Berdasarkan hasil penelitian dengan responden 41 guru, diperoleh nilai tertinggi = 73,00 dan nilai terendah = 54,00 dengan mean = 64,7317; median = 65,0000; modus = 65,00; standar deviasi = 4,49458; varians = 20,201; range = 19,00. Distribusi frekuensi skor data Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali	54,00	1	2,4	2,4
d	56,00	1	2,4	4,9
	57,00	1	2,4	7,3
	59,00	1	2,4	9,8
	60,00	2	4,9	14,6
	61,00	2	4,9	19,5
	62,00	4	9,8	29,3

63,00	3	7,3	7,3	36,6
64,00	4	9,8	9,8	46,3
65,00	8	19,5	19,5	65,9
66,00	3	7,3	7,3	73,2
67,00	1	2,4	2,4	75,6
68,00	2	4,9	4,9	80,5
70,00	2	4,9	4,9	85,4
71,00	3	7,3	7,3	92,7
73,00	3	7,3	7,3	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Rentang nilai angka dari hasil distribusi frekuensi Kinerja Guru yang diperoleh guru dapat dilihat pada histogram gambar 3. berikut:



Gambar 3. Interval Nilai Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan penyebaran data diatas, maka dapat diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang Kinerja Guru adalah item nomor 18 dengan skor nilai 143 dan nilai rata-rata 3,49 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru mengarahkan siswa untuk mengikuti bimbingan rohani di luar jam pelajaran sekolah. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 9 dengan skor nilai 123 dan nilai rata-rata 3,00 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru menjelaskan materi dengan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti. Dan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah indikator nomor 7 dengan nilai rata-rata 3,37 yaitu indikator pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Uji Normalitas

Untuk memperoleh sebaran data yang normal dari setiap variabel penelitian dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan *SPSS 24* dengan rumus *kolmogorov smirnov* dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan > 0.05 . Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat dari output *SPSS 24* seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,44423558

Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,043
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{a,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada uji normalitas *kolmogorov smirnov* adalah sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Seperti ketentuan diatas, jika signifikan $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru tersebut berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linearitas berguna untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel Y terhadap setiap variabel X_1 dan X_2 yang hendak diuji. Aturan untuk keputusan linearitas didapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS 24) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* $>$ alpha (0,05) maka nilai tersebut linear. Hasil uji linearitas ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas

- a. Variabel X_1 dengan Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Y * Variabel_X1					
Between Groups (Combined)	551,099	16	34,444	3,217	,005
Linearity	300,318	1	300,318	28,051	,000
Deviation from Linearity	250,780	15	16,719	1,562	,160
Within Groups	256,950	24	10,706		
Total	808,049	40			

- b. Variabel X_2 dengan Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Y * Variabel_X2					
Between Groups (Combined)	405,608	13	31,201	2,093	,051
Linearity	192,582	1	192,582	12,920	,001
Deviation from Linearity	213,027	12	17,752	1,191	,338
Within Groups	402,440	27	14,905		
Total	808,049	40			

Berdasarkan table 6. di atas nilai signifikansi *devitiation of linearity* dari hubungan variabel X_1 terhadap variabel Y yaitu $0,160 > 0,05$. Selanjutnya nilai signifikansi *devitiation of linearity* dari hubungan variabel X_2 terhadap variabel Y $0,338 > 0,05$. hal itu berarti bahwa hubungan antara kedua variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) dan

Motivasi Kerja Guru (X_2) dengan variabel Kinerja Guru (Y) adalah terdapat hubungan yang linier.

Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan suatu uji yang digunakan untuk mencari nilai korelasi suatu variabel dengan variabel lainnya, apakah korelasi bersifat positif atau negatif.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Korelasi

		Variabel_X1	Variabel_X2	Variabel_Y
Variabel_X1	Pearson Correlation	1	,516**	,610**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	41	41	41
Variabel_X2	Pearson Correlation	,516**	1	,488**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001
	N	41	41	41
Variabel_Y	Pearson Correlation	,610**	,488**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	
	N	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 7. di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pearson variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,610 berada pada kategori kuat dan nilai Sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti hubungan kedua variabel signifikan. Sementara variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,488 berada pada kategori sedang dan diperoleh nilai Sig (2-tailed) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti hubungan kedua variabel signifikan.

Korelasi Ganda

Korelasi ganda yaitu suatu alat statistik yang berguna untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Berikut tabel 4.8. Ringkasan hasil uji korelasi ganda:

Tabel 8. Ringkasan Hasil Uji Korelasi Ganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642^a	,413	,382	3,53371

a. Predictors: (Constant), Variabel_X2, Variabel_X1

b. Dependent Variable: Variabel_Y

Dari tabel 8. di atas diketahui korelasi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) sebesar 0,642 berada pada kategori kuat berarti kehadiran variabel Kinerja Guru (Y) bersifat signifikan karena Kinerja Guru tidak hanya berhubungan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor tetapi juga berhubungan dengan Motivasi Kerja Guru.

Uji Regresi Linier Sederhana dan Ganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel Y dan variabel X yaitu dengan menggunakan rumus $Y = a + bX$ sementara untuk regresi linier ganda digunakan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Tabel 4.9. berikut ringkasan uji regresi linier sederhana dan ganda:

Tabel Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dan Ganda:

Tabel 9 Regresi Linier untuk Variabel X1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,828	6,874		4,630	,000
Variabel_X1	,514	,107	,610	4,803	,000

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Berdasarkan tabel 9. di atas diketahui persamaan regresi linier sederhana antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) dan Variabel Kinerja Guru (Y) dapat ditulis: $Y = 31,828 + 0,514X_1$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa dalam keadaan konstanta= 31,828 maka untuk setiap penambahan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) satu satuan unit maka akan terjadi penambahan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,514 dari Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1). Selanjutnya diketahui nilai t_{hitung} sebesar $4,803 > t_{tabel(\alpha, n-2)} (0,05, 39) = 2,021$ berarti terdapat pengaruh linier secara signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) dengan Kinerja Guru (Y).

Tabel 10 Regresi Linier untuk Variabel X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,921	11,127		2,329	,025
Variabel_X2	,592	,169	,488	3,493	,001

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Berdasarkan tabel 10 diatas diketahui bahwa persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) dan Kinerja Guru dapat ditulis: $Y = 25,921 + 0,592X_2$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa dalam keadaan konstanta = 25,921 maka Motivasi Kerja Guru (X_2) satu satuan unit maka akan terjadi penambahan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,592 dari Motivasi Kerja Guru (X_2). Selanjutnya diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,493 > t_{tabel(\alpha, n-2)} (0,05, 39) = 2,021$. Berarti terdapat pengaruh linier secara signifikan antara Motivasi Kerja Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y).

Tabel 11 Regresi Linier untuk Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,602	10,075		1,946	,059
Variabel_X1	,411	,122	,488	3,360	,002
Variabel_X2	,287	,176	,237	1,631	,111

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Berdasarkan tabel 11 diatas diketahui bahwa persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) dapat ditulis: $Y = 19,602 + 0,411X_1 + 0,287X_2$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa: 1) Konstanta sebesar 19,602 artinya jika Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) nilainya adalah 0 maka Kinerja Guru (Y) nilainya sebesar 19,602; 2) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) sebesar 0,411 artinya jika variabel dependen lainnya tetap dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan unit maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,411 dari nilai variabel X_1 dan 3) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) sebesar 0,287 artinya jika variabel dependen tetap dan Motivasi Kerja Guru (X_2) mengalami peningkatan satu satuan unit, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,287 dari nilai variabel X_2 .

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan suatu uji yang digunakan untuk mencari nilai korelasi serta persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Mencari harga koefisien determinasi dapat dilakukan dengan rumus $r^2 = (r_{xy})^2 \times 100\%$ tetapi dalam hal ini dikerjakan melalui SPSS 24. Tabel 4.10. berikut adalah ringkasan koefisien determinasi:

Tabel Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Variabel X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.356	3,60815

a. Predictors: (Constant), Variabel_X1

Pada tabel 12 di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,610. Dari nilai tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,372 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor terhadap variabel Kinerja Guru adalah sebesar 37,2%, sedangkan nilai sisanya 62,8% berpengaruh terhadap variabel lain.

Tabel 13 Variabel X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.219	3,97256

a. Predictors: (Constant), Variabel_X2

Pada tabel 13 di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,488. Dari nilai tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,238 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas

Motivasi Kerja Guru terhadap variabel Kinerja Guru adalah sebesar 23,8% sedangkan nilai sisanya 76,2% berpengaruh dengan variabel lain.

Tabel 14 Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.382	3,53371

a. Predictors: (Constant), Variabel_X2, Variabel_X1

b. Dependent Variable: Variabel_Y

Pada tabel 14 di atas menjelaskan nilai korelasi R variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama dengan Kinerja Guru yaitu sebesar 0,642. Dari nilai tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,413 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru terhadap variabel Kinerja Guru adalah sebesar 41,3% sedangkan sisanya 58,7% berpengaruh terhadap faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan penelitian, maka untuk menjawab hipotesis dilakukan perhitungan uji hipotesis menggunakan SPSS 24. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis ada pada tabel 4.15 - 4.17 berikut:

Tabel Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama

Tabel 15 Variabel X₁ Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300,318	1	300,318	23,068	.000 ^b
	Residual	507,730	39	13,019		
	Total	808,049	40			

a. Dependent Variable: Variabel_Y

b. Predictors: (Constant), Variabel_X1

Pada tabel 15 di atas menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru. Dari hasil tabel 15 di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 23,068 dibandingkan dengan $F_{tabel(k;n-2)}(2; 39) = 3,23$ berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,068 > 3,23)$ dan diperoleh nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga kesimpulannya ialah terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis Kedua

Tabel 16 Variabel X₂ Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192,582	1	192,582	12,203	.001 ^b
	Residual	615,467	39	15,781		
	Total	808,049	40			

a. Dependent Variable: Variabel_Y

b. Predictors: (Constant), Variabel_X2

Pada tabel 16 di atas menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru. Dari tabel 16 di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 12,203 dibandingkan dengan $F_{tabel(k;n-2)} (2, 39) = 3,23$ berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(12,203 > 3,23)$ dan diperoleh nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga kesimpulannya ialah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis Ketiga

Tabel 17 Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	333,538	2	166,769	13,355	,000 ^b
Residual	474,510	38	12,487		
Total	808,049	40			

a. Dependent Variable: Variabel_Y

b. Predictors: (Constant), Variabel_X2, Variabel_X1

Pada tabel 17 di atas menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Dari tabel 4.17 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,355 sedangkan $F_{tabel (K;N-2)} (2;39)$ sebesar 3,23. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(13,355 > 3,23)$ berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan pembahasan hasil penelitian yaitu:

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) Mempunyai Pengaruh yang Positif Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024 sebesar 37,2%. Hal ini sejalan dengan pendapat Kurnia yg mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi kepala sekolah. Juga jurnal oleh Wiwik Sumarmi. Ngasbun Egar dan Nurkolis (2020) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru sebesar 39,9%

2. Variabel Motivasi Kerja Guru (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024 sebesar 23,8%. Hal ini sejalan dengan pendapat

Kurnia yg mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Juga didukung oleh penelitian Evi Wahyuni, Nur Ahyani dan Mahasir (2022) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 46,1%

3. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) Secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024 sebesar 41,3%. Hal ini sejalan dengan pendapat Kurnia yg mengatakan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Didukung juga oleh penelitian Jasinah, Gorky Sembiring, Rais Hidayat (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 84 %.

Berdasarkan uji penerimaan hipotesa, berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,355 > 3,23$ maka H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh diterima. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa hipotesa penelitian yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024 baik secara partial maupun secara simultan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024. Hal ini ditunjukkan melalui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,068 > 3,23$ dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sipoholon Tahun 2024 yaitu sebesar 37,2%.
2. Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024. Hal ini ditunjukkan melalui nilai F

hitung $> F$ tabel yaitu $12,203 > 3,23$ dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di di SMA Negeri 1 Sipoholon Tahun 2024 yaitu sebesar 23,8%.

3. Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024. Ini berarti 41,3% Kinerja Guru dapat dapat berpengaruh terhadap variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama. Hal ini ditunjukkan melalui nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $13,355 > 3,23$ dengan demikian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dan Motivasi Kerja Guru secara simultan Terhadap Kinerja di SMA Negeri 1 Sipoholon Tahun 2024 yaitu sebesar 41,3%

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan dan keterbatasan penelitian, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah

Dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024 dapat dilakukan dengan peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor yaitu dengan menunjukkan karakter sebagai berikut: 1). Merancang, mengarahkan dan mengkoordinir semua aktivitas, agar sekolah berjalan dengan baik menuju tercapainya tujuan sekolah; 2). Membimbing dan mengarahkan guru dalam pemilihan bahan pelajaran yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan masyarakat; 3). Menyediakan waktu dan pelayanan bagi pendidik secara professional dalam pemecahan masalah-masalah pembelajaran; 4). Mengadakan kunjungan kelas yang teratur, untuk observasi pada saat guru mengajar dan selanjutnya didiskusikan dengan guru; 5). Menyediakan dukungan moral, sarana dan prasarana sekolah dalam suasana kondusif bagi para pendidik untuk perbaikan dan peningkatan mutu pembelajaran yang dilakukannya; 6). Menjaga suasana baik dalam sekolah, antar guru-guru antara murid-murid, antar pegawai, antar kelas sehingga tercapai suasana kekeluargaan.

Berdasarkan pencapaian variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor pada bobot item tertinggi, maka kepala sekolah diharapkan semakin mempertahankan pencapaian dengan membimbing guru dalam membuat media pembelajaran yang sesuai dengan karakter peserta didik. Dan sesuai dengan bobot item terendah, maka kepala sekolah diharapkan menggunakan pendekatan yang tepat dalam melaksanakan supervisi.

2. Guru

Dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024 dapat dilakukan dengan peningkatan Motivasi Kerja Guru. Untuk itu disarankan kepada guru supaya sungguh-sungguh memiliki Motivasi Kerja Guru yang tinggi yaitu kondisi pekerjaan yang menyenangkan, tekun menghadapi tugas, memiliki kreativitas, menunjukkan minat, senang bekerja mandiri dan memiliki percaya diri

Berdasarkan pencapaian bobot item tertinggi tentang Motivasi Kerja Guru, maka guru diharapkan mempertahankan pencapaiannya dengan berusaha sendiri untuk memecahkan suatu permasalahan dalam pekerjaan. Dan sesuai dengan pencapaian terendah, guru diharapkan meningkatkan pencapaiannya dengan senang bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja.

3. Guru SMA Negeri 1 Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024 harus mampu meningkatkan Kinerja Guru melalui kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dan motivasi kerjanya.

Berdasarkan pencapaian bobot item tertinggi tentang Kinerja Guru, maka guru diharapkan mempertahankan pencapaiannya dengan mengarahkan siswa untuk mengikuti bimbingan rohani di luar jam pelajaran sekolah. Dan sesuai dengan pencapaian terendah, guru diharapkan meningkatkan pencapaiannya dengan menjelaskan materi dengan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.

DAFTAR PUSTAKA

- Barlian Ikbal. 2013. Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi. Jakarta: Erlangga
- Belandina, Janse. 2009. Profesionalisme dan Bingkai Materi. Jakarta. Bina Media Informasi.
- Daryanto. 2005. Administrasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Dimiyati dan Mudjiono. 2013. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta
- Hamalik, Oemar. 2010. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara
- Hariato G.P. 2012. Pendidikan Agama kristen dalam Alkitab & dunia pendidikan masa kini. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan. Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasugian Johannes W. 2016. Menjadi Guru PAK profesional, Medan: MITRA
- Imron, Ali. 2011. Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara

- Istarani dan Pulungan. 2015. Ensiklopedi Pendidikan. Medan: Media Persada
- Kompri. 2014. Manajemen Sekolah Teori dan Praktik. Bandung: Alfabeta
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja grafindo Persada
- Lase. Jason. 2004. Motivasi Berprestasi, Kecerdasan Emosional, Percaya Diri dan Kinerja. Jakarta: UKI
- Masrum. 2021. Kinerja Guru Profesional. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara
- Mulyasa. E. 2019. Menjadi Kepala sekolah Profesional. Bandung: Rosdakarya
- Nawawi Hadari, 2006, Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Sagala, H. Syaiful, 2009. Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. Bandung: Alfabeta
- Sahertian. 2008. Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan. Jakarta:Rineka Cipta
- Siagian, P. 2012. Teori Motivasi Dan Aplikasinya; PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Siswanto. 2021. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2016. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Suprijono, Agus. 2010. Cooperative Learning. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suryosubroto. 2009. Proses Belajar Mengajar, Jakarta: Rineka Cipta
- Tim Penulis. 2008. Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Uno. Hamzah. B. 2016. Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyudi, Imam. 2012. Mengejar Profesionalisme guru, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Yamin, Martinis. H. 2010. Kiat Membelajarkan Siswa. Jakarta: Gaung Persada Pers