

**PENGARUH MOTIVASI DAN SUPERVISI KEPALA  
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 1 JETIS**

**PONOROGO**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Dewi Mila Rosada**

**NIM. 206190015**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2023**

## ABSTRAK

**Rosada, Dewi Mila.** 2023. *Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo.* **Skripsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd.,

**Kata kunci: Motivasi Kepala Sekolah, Supervisi, Kinerja Guru.**

Dalam proses pencapaian tujuan Pendidikan, tidak lepas dari peranan seluruh komponen sekolah, meliputi kepala sekolah, guru, karyawan, pengawas serta masyarakat itu sendiri. Keberadaan guru terbukti sebagai garda terdepan dalam melaksanakan fungsi Pendidikan dan sistem Pendidikan nasional. Untuk menopang keberhasilan guru, tentu saja dibutuhkan kepala sekolah yang memiliki jiwa motivator serta supervisor yang baik. Dari hasil observasi, kinerja yang ada sudah teridentifikasi dengan baik, akan tetapi masih terdapat Sebagian guru yang kurang inovatif dalam memvariasikan metode mengajar di kelas.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, 2) Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex-post facto*. Untuk memperoleh data, menggunakan teknik sebar angket, observasi dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 1 Jetis Ponorogo yang berjumlah 20 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan regresi linear berganda

Hasil penelitian yaitu : 1) Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, yang diindikasikan dari  $t$  hitung = 5,407 dan  $t$  tabel =  $\alpha/2$  ;  $n-k-1 = 0,05/2$  ;  $20-1-1 = 0,025$  ;  $18 = 2,101$ . Analisis perhitungan tersebut menyimpulkan  $t$  hitung (5,407) >  $t$  tabel (2,101). Maka  $H_0$  1 ditolak dan  $H_1$  1 diterima. Sedangkan dari R Square sebesar 0,619. Nilai tersebut menerangkan bahwa pengaruh variabel motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 61,9 %. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan Supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, yang diindikasikan dari  $t$  hitung = 5,035 dan  $t$  tabel =  $\alpha/2$  ;  $n-k-1 = 0,05/2$  ;  $20-1-1 = 0,025$  ;  $18 = 2,101$ . Analisis perhitungan tersebut menyimpulkan  $t$  hitung (5,035) >  $t$  tabel (2,101). Maka  $H_0$  2 ditolak dan  $H_1$  2 diterima. Sedangkan dari R Square sebesar 0,585. Nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 58,5 %. 3) Terdapat pengaruh Bersama-sama secara positif dan signifikan Motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, yang diindikasikan dari F hitung = 31,806 dan F tabel =  $K$  ;  $n-k = 2$  ;  $20-2 = 2$  ;  $18 = 3,55$ . Analisis perhitungan tersebut menyimpulkan F hitung (31,806) > F tabel (3,55). maka  $H_0$  3 ditolak dan  $H_1$  3 diterima. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,789. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel motivasi dan supervisi kepala sekolah berpengaruh sebesar 78,9% terhadap kinerja guru.



## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Dewi Mila Rosada

NIM : 206190015


Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul : Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah.

Pembimbing

  
Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd  
NIP. 198004042009011012

15 Februari, 2023

Mengetahui,

Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

  
Dr. Athok Fuzdi, M.Pd  
NIP. 197611062006041004



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**  
**PENGESAHAN**

Skripsi atas nama:

Nama : Dewi Mila Rosada  
NIM : 206190015  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo

Telah dipertahankan dalam sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 18 April 2023

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan, pada:


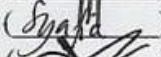

Hari : Rabu  
Tanggal : 3 Mei 2023

Ponorogo, 3 Mei 2023 Mengesahkan  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



**Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag.**  
NIP. 196807051999031001

Tim Penguji:

Ketua Sidang : Mukhlison Effendi, M.Ag. (  )  
Penguji I : Dr. M. Syafiq Humaisi, M.Pd. (  )  
Penguji II : Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd. (  )

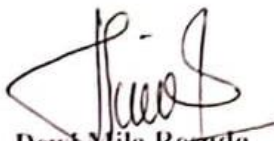
## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dewi Mila Rosada  
NIM : 206190015  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap  
Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [ethesis.iainponorogo.ac.id](http://ethesis.iainponorogo.ac.id) adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut menjadi tanggung jawab penulis.

Ponorogo, 11 Mei 2023  
Penulis

  
Dewi Mila Rosada  
NIM. 206190015

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dewi Mila Rosada

NIM : 206190015

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo

dengan ini, menyatakan yang sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 15 Februari 2023

Yang membuat pernyataan



METERAI  
TEMPER  
60 31DAKX202200883

Dewi Mila Rosada

**IAIN**  
**PONOROGO**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>III</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>IV</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>V</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	<b>VI</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>VII</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>IX</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Identifikasi Masalah .....	7
C.Pembatasan Masalah .....	8
D.Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
G.Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
A.Kajian Teori .....	12
1. Motivasi Kepala Sekolah.....	12
a. Teori Motivasi .....	12
b. Jenis dan Tujuan Motivasi.....	15
c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	17
d. Kepala Sekolah Sebagai Motivator .....	19
2. Supervisi Kepala Sekolah.....	24
a. Pengertian Supervisi .....	24
b. Fungsi Supervisi .....	27
c. Teknik-Teknik Supervisi .....	28
d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor .....	33
e. Indikator Supervisi Kepala Sekolah .....	35
3. Kinerja Guru .....	36
a. Pengertian Kinerja .....	36
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	38
c. Indikator Kinerja .....	39
B.Telaah Penelitian Terdahulu .....	42
C.Kerangka Pikir .....	45

D.Hipotesis Penelitian.....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A.Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	48
B.Lokasi dan Waktu Penelitian .....	50
1. Lokasi Penelitian .....	50
2. Waktu Penelitian .....	50
C.Populasi dan Sampel Penelitian .....	50
1. Populasi .....	50
2. Sampel .....	51
D.Operasional Variabel Penelitian.....	52
E. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data .....	53
1. Teknik Pengumpulan Data .....	53
2. Instrument Pengumpulan Data .....	55
F. Validitas dan Reliabilitas .....	59
1. Uji Validitas.....	59
2. Uji Reliabilitas .....	67
G.Teknik Analisis Data.....	69
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>76</b>
A.Deskripsi Data.....	76
1. Motivasi Kepala Sekolah SMAN 1 Jetis .....	76
2. Supervisi Kepala Sekolah SMAN 1 Jetis .....	79
3. Kinerja Guru SMAN 1 Jetis .....	81
B.Statistik Inferensial.....	84
1. Uji Asumsi.....	84
2. Uji Hipotesis dan Interpretasi .....	88
C.Pembahasan.....	99
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>109</b>
A.Simpulan .....	109
B.Saran.....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>112</b>





## DAFTAR TABEL

Lampiran	Halaman
Tabel 2. 1. Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang .....	44
Tabel 3. 1. Skala Likert .....	54
Tabel 3. 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	56
Tabel 3. 3. Uji Validitas Instrument Motivasi Kepala Sekolah .....	61
Tabel 3. 4. Uji Validitas Instrumen Supervisi Kepala Sekolah .....	63
Tabel 3. 5. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru.....	64
Tabel 3. 6. Uji Reliabilitas Motivasi Kepala Sekolah.....	68
Tabel 3. 7. Uji Reliabilitas Supervisi Kepala Sekolah.....	69
Tabel 3. 8. Uji Reliabilitas Kinerja Guru .....	69
Tabel 4. 1. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kepala Sekolah.....	76
Tabel 4. 2. Statistik Deskriptif Variabel Tingkat Motivasi Kepala Sekolah.....	77
Tabel 4. 3. Presentase dan Kategorisasi Variabel Motivasi Kepala Sekolah.....	78
Tabel 4. 4. Distribusi Frekuensi Variabel Supervisi Kepala Sekolah .....	79
Tabel 4. 5. Statistik Deskriptif Variabel Tingkat Supervisi Kepala Sekolah.....	80
Tabel 4. 6. Presentase dan Kategorisasi Variabel Supervisi Kepala Sekolah.....	81
Tabel 4. 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru .....	82
Tabel 4. 8. Statistik Deskriptif Variabel Tingkat Kinerja Guru .....	83
Tabel 4. 9. Presentase dan Kategorisasi Variabel Kinerja Guru .....	84
Tabel 4. 10. Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	85
Tabel 4. 11. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	86
Tabel 4. 12. Hasil Uji Linearitas Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	86
Tabel 4. 13. Hasil Uji Multikolinieritas .....	87
Tabel 4. 14. Persamaan Regresi Sederhana Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	89
Tabel 4. 15. Tabel Anova Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru .....	91
Tabel 4. 16. Model Summary Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru .....	91
Tabel 4. 17. Persamaan Regresi Sederhana Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	92
Tabel 4. 18. Tabel Anova Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru .....	94
Tabel 4. 19. Model Summary Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru .....	95

Tabel 4. 20. Persamaan Regresi Berganda Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	96
Tabel 4. 21. Tabel Anova Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru .....	97
Tabel 4. 22. Model Summary Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru .....	98



## DAFTAR GAMBAR

Lampiran

Halaman

Gambar 2. 1. Bagan Kerangka Berpikir..... 46



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Berbicara mengenai Pendidikan, sudah selayaknya sebagai manusia di muka bumi ini untuk mengenyam pendidikan mulai dari buaian hingga liang lahat. Adanya Pendidikan di mata manusia agar mereka mampu untuk berfikir menciptakan suatu gagasan yang nantinya akan menjadi sebuah pedoman hidup di dunia. Di Indonesia sendiri slogan mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi salah satu tujuan berdirinya negara Indonesia, sebagaimana termaktub pada pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 bahwa Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah 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,<sup>1</sup> Artinya pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental dan berharga dalam kehidupan bangsa Indonesia, terlebih lagi adanya perkembangan zaman yang semakin kompleks dan kompetitif menjadikan Pendidikan sebagai bekal demi menghadapi berbagai konfrontasi.

Undang-Undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 pasal 3 mengungkapkan bahwa Tujuan Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan *skill* dan membentuk watak serta perkembangan bangsa yang memiliki martabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan

---

<sup>1</sup> “Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” (Jakarta: 2020), 3.

maksud untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, mandiri, sehat, berakhlak mulia, kreatif, berilmu, cakap, dan menjadi warga negara yang demokratis serta memiliki tanggung jawab.<sup>2</sup>

Dalam dunia Pendidikan, peran kepala sekolah, guru, karyawan, pengawas serta masyarakat itu sendiri menjadi komponen yang sangat penting guna pencapaian tujuan pendidikan, mereka dinilai mampu mempunyai sinergi untuk mengimplementasikan amanat Undang-Undang tersebut. Dalam manajemen Pendidikan, keberadaan guru sebagai garda terdepan dalam melaksanakan fungsi Pendidikan dan sistem Pendidikan nasional. Sejah mana kesiapan guru mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Salah satu aspek pendidikan yang sangat berperan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah guru. Hal ini disebabkan keterlibatan langsung guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Guru harus memiliki kualifikasi dan kinerja yang baik agar proses pembelajaran menjadi berkualitas. Guru yang berkinerja baik meliputi: guru yang mampu menggunakan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial di dalam kelas dan di luar kelas untuk membantu siswa belajar.<sup>3</sup>

Untuk menciptakan Lembaga yang berkualitas, perlu peningkatan SDM yang mumpuni khususnya peningkatan kinerja guru. Berbicara mengenai SDM di Indonesia, masih tergolong rendah dan kurang berkualitas. Menurut laporan Right Education Index (RTEI), kualitas pendidikan Indonesia lebih rendah dari

---

<sup>2</sup> “Undang-Undang SISDIKNAS No.20 Tahun 2003 Pasal 3”, 17.

<sup>3</sup> Janawi, *Kompetensi Guru, Citra Guru Profesional* (Bandung: Alfabeta, 2012), 97.

Malaysia dan Filipina. Indonesia berada di peringkat keenam dalam Global Talent Competitiveness Index 2019 dengan skor 38,61. Meskipun diketahui bahwa setiap tahun diperkirakan ada sekitar 300.000 lulusan, namun kualitas guru yang tidak memenuhi standar menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya kualitas Pendidikan Indonesia. Banyak muncul pertanyaan masyarakat mengapa kualitas pendidikan Indonesia saat ini masih sangat buruk?. Menurut data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM)*, 52% guru masih belum memiliki sertifikat profesi, hampir setengahnya tidak memenuhi persyaratan kualifikasi akademik.<sup>4</sup>

Kinerja seseorang merupakan bentuk kerja aktualnya ketika ia menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan sesuai dengan fungsi dan kedudukannya baik secara kualitas maupun kuantitas. Semua kegiatan dan perilaku yang dilakukan oleh tenaga pengajar atau guru, serta tanggapan yang mereka berikan untuk mencapai tujuan atau hasil, dianggap sebagai bagian dari kinerja mereka. Dalam bukunya, Fattah berpendapat bahwa kinerja adalah penampilan prestasi.<sup>5</sup> Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru dalam melaksanakan tugas belajar dengan sebaik-baiknya dalam merencanakan program pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar. Kegiatan guru harus memenuhi standar kompetensi dalam menunaikan tugasnya sebagai guru di sekolah.

---

<sup>4</sup> Anggi Nabila, "Kualitas Guru Indonesia Masih Rendah?," *Kompasiana.Com*, 2019, (<https://www.kompasiana.com/angginabila2790/5dc9019cd541df48c772cb44/kualitas-guru-indonesia-masih-rendah>, diakses 16 November 2022 pukul 09.45).

<sup>5</sup> Fattah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah* (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), 46.

Kemampuan guru dalam pengelolaan proses belajar mengajar yang meliputi membuat RPP, melaksanakan program BP/BK, mengelola kelas, memanfaatkan media atau sumber belajar, memahami landasan pendidikan, melakukan evaluasi pembelajaran, dan memfasilitasi proses melalui administrasi sekolah, dapat digunakan untuk menilai kinerja guru.<sup>6</sup> Menurut Pasal 20 (a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, terdapat Tugas Profesi Guru mengenai kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Tugas tersebut antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Jelas, kemampuan akademik dan profesionalisme seorang guru mencerminkan kinerjanya, yaitu kemampuan mereka untuk secara efektif mengelola pengajaran di kelas dan mendidik siswa di luar lingkungan sekolah.<sup>7</sup>

Untuk meningkatkan kinerja guru, banyak sekali faktor yang telah ditemukan. Ketika kinerja guru diselaraskan dengan kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, dan siswa, maka kinerja akan maksimal. Menurut Pidarta, ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja guru, antara lain (1). Pengaruh/Kepemimpinan kepala sekolah (2). Fasilitas untuk bekerja (3). Harapan, serta (4). Kepercayaan staf sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah sendiri sangat andil dan berperan banyak dalam proses peningkatan kinerja guru. Seperti dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Yulia Rachmawati dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” mendapati Kepemimpinan kepala sekolah

---

<sup>6</sup> Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Bandung: Mutiara Ilmu, 2007), 215.

<sup>7</sup> “Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan” (2006), 46.

memberikan pengaruh sebesar 15,1% terhadap kinerja guru, sedangkan faktor lain memberikan pengaruh yang lebih besar. Di SMK SANDIKTA Bekasi di Jawa Barat, ditetapkan bahwa kepala sekolah berdampak pada kinerja guru.<sup>8</sup>

Perkembangan kemajuan suatu lembaga sangat bergantung pada peran kepala sekolah. Jika kinerja suatu lembaga mencapai tingkat maksimal, maka dianggap memiliki kualitas yang tinggi. Sangat nyata bahwa kepala sekolah dijadikan sebagai tolak ukur peningkatan kinerja guru, seperti dalam jurnal yang ditulis oleh Muhammad Irfan, et.al, yang berjudul Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sma Negeri 9 Samarinda menyatakan bahwa dalam proses peningkatan kinerja guru tersebut sangat dipengaruhi oleh Peran Kepala Sekolah sebagai motivator utama dan pendukung berlangsungnya kegiatan sekolah.<sup>9</sup>

Efektivitas guru dapat ditingkatkan secara signifikan dengan meningkatkan tingkat motivasi mereka. Dalam hal menumbuhkan semangat belajar dan mengajar, motivasi memainkan peran yang unik. Guru dan siswa yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki banyak energi untuk kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan. Peran guru dalam merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sangat menentukan keberhasilan pendidikan karena merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Karena mereka langsung berinteraksi dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru sangat

---

<sup>8</sup> Yulia Rachmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang* 01 (2013), 19.

<sup>9</sup> Muhammad Irfan et al., "Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Samarinda" 6, no. 4 (2018).



memerlukan motivasi dikarenakan guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan.

Selain sebagai motivator, Kepala sekolah juga berfungsi sebagai pengawas/supervisor pendidikan, yakni membantu atau mengarahkan guru untuk melakukan yang terbaik selama proses pembelajaran dengan memberikan pengawasan mulai dari perencanaan hingga evaluasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.<sup>10</sup> Menurut Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, perlunya kebutuhan yang harus dipenuhi masing-masing individu mengharuskan adanya pemberian motivasi. Peningkatan kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan pegawai dalam bekerja.<sup>11</sup>

Menjadi motivator dan juga supervisor sudah menjadi tugas mutlak kepala sekolah dalam sebuah Lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus mengaplikasikan perannya sebagai seorang yang adil dan bijak. Selain menjadi pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya, kepala sekolah juga memegang peran penting guna memotivasi seluruh guru agar lebih bergairah, lebih kreatif, inovatif dalam menjalankan tugas, serta melakukan pengawasan secara berkala sehingga berharap kinerja guru di sekolah tersebut dapat mencapai taraf maksimal.

Dalam pelaksanaan Pendidikan di SMAN 1 Jetis, kinerja guru memang sudah teridentifikasi dengan baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi pembelajaran. Namun masih terdapat beberapa celah yang membuat implementasi tersebut kurang maksimal. Seperti masih ada guru yang kesulitan

---

<sup>10</sup> Doni Juni Priansa & Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014), 93.

<sup>11</sup> *Ibid.*, 93.

untuk memvariasikan metode pembelajaran di kelas. Sebagian kreativitas guru menciptakan media yang menarik dalam pembelajaran masih kurang merata, walaupun juga banyak guru yang sudah mengeluarkan inovasinya masing-masing. Terdapat juga guru yang belum mampu mengkondisikan keadaan kelas ketika ada siswa yang tidak kondusif. Selain itu, kurangnya pengetahuan Sebagian guru tentang media IT. Mengingat begitu maraknya teknologi informasi dalam dunia pendidikan, jika seorang guru tidak menguasai media IT dengan baik, maka proses pembelajaran menjadi tidak maksimal sehingga siswa sulit memahami materi.<sup>12</sup> Oleh sebab itu dibutuhkan peran kepemimpinan kepala sekolah, yaitu sebagai motivator dan supervisor yang diharapkan dapat mengontrol dan meningkatkan kinerja guru guna peningkatan kualitas Pendidikan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi masalah- masalah sebagai berikut:

1. Guru kesulitan untuk memvariasikan metode pembelajaran di kelas karena kurangnya motivasi
2. Kurangnya kemampuan kreativitas sebagian guru dalam memvariasikan media pembelajaran.

---

<sup>12</sup> Lihat transkrip Observasi: Kode 01/O/2-XII/2022.

3. Guru yang kurang cakap dalam pemanfaatan IT
4. Guru kurang mampu dalam mengkondisikan keributan siswa di kelas
5. Motivasi dan Supervisi kepala sekolah dapat menjadi *problem solving* bagi guru atas masalah yang teridentifikasi.

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari kesalahfahaman terhadap tujuan penelitian, maka perlu dilakukan pembatasan masalah agar tidak ada perluasan. Tujuan dari pembatasan masalah adalah untuk memfokuskan dan mendiskusikan hasil penelitian.. Oleh karena itu, berikut adalah batasan masalah yang diidentifikasi oleh peneliti dalam penelitian ini::

1. Supervisi kepala sekolah yang dikaji merupakan Pengawasan pembelajaran/akademik untuk meningkatkan keterampilan mengajar di kelas.
2. Motivasi kepala sekolah yang dikaji ialah motivasi yang diberikan dalam menunjang pembelajaran di kelas.
3. Kinerja guru yang dikaji yaitu mengenai kompetensi guru yang dapat diaplikasikan dalam proses pembelajaran di kelas.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Adakah Pengaruh yang Signifikan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo?
2. Adakah Pengaruh yang Signifikan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo?

3. Adakah Pengaruh yang Signifikan Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berangkat dari latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo
2. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo
3. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

##### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan peran kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor serta memberikan penjelasan secara detail dan terstruktur mengenai pengaruh motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo.

##### **2. Manfaat praktis**

Dari segi kegunaannya, penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu:

a. Bagi guru

Para guru terus meningkatkan kinerjanya secara profesional dalam melaksanakan pembelajaran di kelas dengan memberikan informasi bahwa kinerja guru sangatlah penting..

b. Bagi sekolah

Menyumbang gagasan dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan guna memaksimalkan efektifitas sekolah sehingga SMAN 1 Jetis Ponorogo dapat bermanfaat bagi semua pihak..

c. Bagi peneliti

Peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi guna melakukan penelitian serupa dengan menggunakan metode yang serupa.

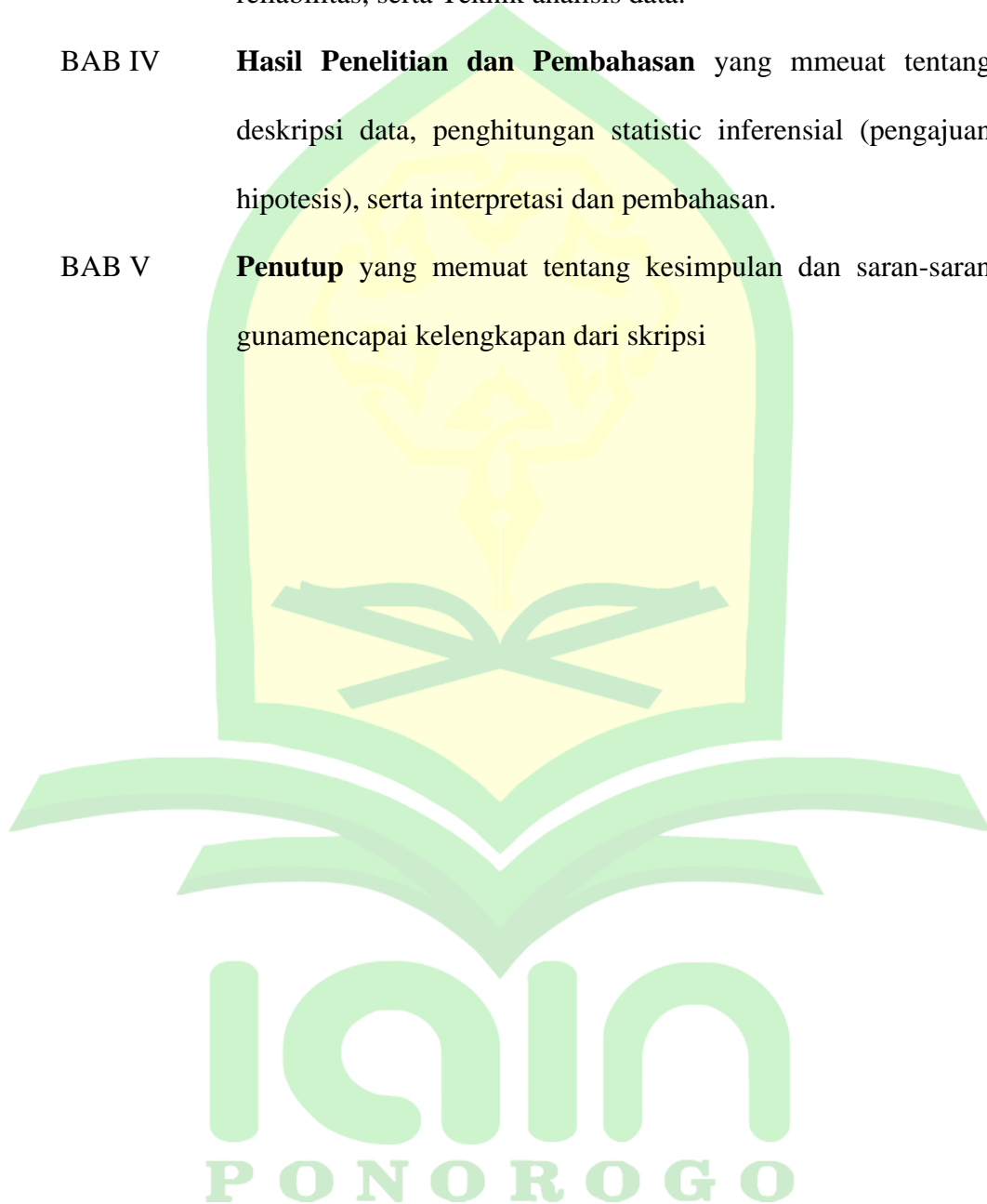
## G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini disusun menjadi 5 bab untuk memperoleh gambaran mengenai penelitian. Penjelasannya sebagai berikut:.

**BAB I** **Pendahuluan** yang memuat tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

**BAB II** **Kajian Pustaka** yang memuat tentang kajian teori, telaah penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian. Bab ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menjawab hipotesis.

- BAB III **Metode Penelitian** yang memuat tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, serta Teknik analisis data.
- BAB IV **Hasil Penelitian dan Pembahasan** yang memuat tentang deskripsi data, penghitungan statistic inferensial (pengajuan hipotesis), serta interpretasi dan pembahasan.
- BAB V **Penutup** yang memuat tentang kesimpulan dan saran-saran guna mencapai kelengkapan dari skripsi



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Motivasi Kepala Sekolah

###### a. Teori Motivasi

Pengertian motivasi dipandang sebagai dorongan yang menyemangati perilaku, dan mendasari kecenderungan untuk bertahan.<sup>13</sup> Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sebagai motif dan daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>14</sup>

Menurut Abraham Maslow dalam bukunya A.A Anwar Prabu Mangkunegara, teori motivasi terdiri dari lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki Kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Azhar Arsyad, *Buku Daras, Pengantar Manajemen 2* (Makassar: Alauddin University Press, 2006), 160.

<sup>14</sup> A. Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), 118.

<sup>15</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sunber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 94.

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, bersosialisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengembangkan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Sedangkan teori Motivasi Herzberg dalam bukunya Susatyo Herlambang mengemukakan bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor tersebut yaitu faktor higienis (faktor ekstrinsik) memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan dan sebagainya. Sedangkan faktor motivator (faktor intrinsik) memotivasi seseorang untuk berusaha



mencapai kepuasan kerjanya, termasuk didalamnya *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan sebagainya.<sup>16</sup>

Sedangkan Teori Motivasi Douglas McGregor dalam bukunya Yulianto Kadji mengemukakan bahwa ada dua pandangan manusia yaitu teori X (negative) dan teori Y (positive). Menurut teori X ada empat pengandaian yang dipegang manajer yaitu:<sup>17</sup>

- 1) Karyawan/pegawai secara intern tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- 2) Karyawan/pegawai tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan/pegawai akan menghindari tanggung jawab.
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia, ada empat teori Y antara lain:<sup>18</sup>

- 1) Karyawan/pegawai dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- 2) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- 3) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.

<sup>16</sup> Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen* (Yogyakarta: Goisyeng Publising, 2013), 136.

<sup>17</sup> Yulianto Kadji, "Tentang Teori Motivasi," *Jurnal INOVASI* 9, no. 1 (2012), 4.

<sup>18</sup> *Ibid*, 4.

4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

Berdasarkan ketiga teori yang diuraikan di atas teori yang paling umum adalah teori motivasi oleh Abraham Maslow, yakni teori yang telah mencakup seluruh aspek kebutuhan manusia. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka guru dan pegawai akan mendapatkan kepuasan, guru dan pegawai yang tingkat kepuasaanya tinggi maka secara otomatis kinerjanya akan meningkat.<sup>19</sup>

b. Jenis dan Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk mendapatkan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Bagi seorang manajer, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memacu para siswanya agar timbul keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan dalam kurikulum sekolah.<sup>20</sup> Ngalim Purwanto berpendapat bahwa motivasi merupakan mobilisator (penggerak) yang vital dalam menjalani kehidupan. Tanpa adanya motivasi, seseorang akan stagnan dan tidak mampu beraktivitas.<sup>21</sup> Hasibuan menyatakan tujuan motivasi antara

7.

<sup>19</sup> A. Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*,

<sup>20</sup> Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 33.

<sup>21</sup> *Ibid.*, 72.

lain sebagai berikut; Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, Peningkatan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>22</sup> motivasi selalu mendorong seseorang untuk bekerja dan merupakan faktor terpenting dalam aktivitas sehari-hari. Seseorang akan memiliki upaya untuk mencapai tujuan apabila dalam dirinya terdapat motivasi.<sup>23</sup>

Jenis-jenis Motivasi dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan<sup>24</sup>, yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya

---

<sup>22</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 146.

<sup>23</sup> Stephen P. Robbins, "Perilaku Organisasi," ed. Hidayana dan Sarwanto, 2nd ed. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 128.

<sup>24</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 150.

kurang baik (prestasi rendah). Dengan Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Dari uraian yang sudah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus mampu memotivasi guru dan staf untuk bekerja keras mencapai tujuannya, jika pemimpin dapat membuat guru dan staf termotivasi dan terlibat lebih jauh, maka maka diharapkan kinerjanya menjadi optimal dan sesuai visi-misi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

#### c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:<sup>25</sup>

1) Faktor internal. Faktor ini berasal dari dalam diri individu yang terdiri atas:

a) Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi diri seseorang akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

b) Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat dan memperoleh kebebasan serta

---

<sup>25</sup> Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2013), 32–33.

mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

c) Harapan, adanya harapan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

d) Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialami.

e) Kepuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2) Faktor eksternal. Faktor ini berasal dari luar diri individu yang terdiri atas:

a) Jenis dan sifat karyawan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pegawai tertentu dengan objek pegawai yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan ke pegawai yang akan ditekuni.

b) Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat

mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, peranan kelompok ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

- c) Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunyai dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- d) Sistem imbalan yang diterima, imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang lebih mempunyai nilai imbalan lebih besar.

#### d. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Dalam pengelolaan kerja, seorang kepala sekolah seharusnya dapat memahami seperangkat peran yang diemban dalam statusnya itu. Seperangkat peran itu menjadi bagian dalam pengelolaan kerja, langsung maupun tidak langsung terkait dengan pelaksanaan tugas. Peran penting yang perlu melekat dalam diri dan pelaksanaan tugas kepala sekolah antara lain: 1). peran manajerial, 2). peran motivator, 3). peran fasilitator, 4). peran administrator, 5). peran supervisor, 6).

peran evaluator, 7). peran pendidik, 8). peran pencipta iklim sekolah, dan 9). peran kewirausahaan.<sup>26</sup>

Tugas kepala sekolah sebagai motivator meliputi tiga hal yaitu kemampuan mengatur lingkungan kerja, seperti mengatur ruang kepala sekolah, ruang TU, ruang kelas, lab, BK, OSIS, perpustakaan, UKS, dan sebagainya; kemampuan mengatur suasana kerja, seperti menciptakan hubungan kerja sesama guru/staf/karyawan yang harmonis, serta mampu menciptakan rasa aman di sekolah; dan kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman (reward and punishment) termasuk di dalamnya mampu mengembangkan motivasi eksternal dan intenal bagi warga sekolah.<sup>27</sup>

tugas kepala sekolah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai, dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kehadiran kepala sekolah di tengah-tengah lingkungannya sangat didambakan sebagai motivasi ekstrinsik, baik bagi siswa maupun guru dan karyawan sebagai mitra kerja.<sup>28</sup> Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah. Oleh karena itu, kepala

---

<sup>26</sup> Iskandar Agung dan Yufriawati, *Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas* (Jakarta: Bestari Buana Murni, 2013), 97.

<sup>27</sup> Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu* (Bandung: Alfabeta, 2012), 87–88.

<sup>28</sup> Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 92.

sekolah haruslah orang yang memiliki positif thinking, baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi. Kepala sekolah tak akan mampu berperan sebagai motivator bilamana dia hanya seorang yang suka berkeluh-kesah dan penuh prasangka buruk (*negative thinking*). Selain kompetensi tersebut, kepala sekolah dilingkungannya dituntut memiliki kompetensi untuk diteladani orang-orang di sekitarnya.

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Adapun indikator dan peran kepala sekolah sebagai motivator adalah:<sup>29</sup>

1) Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal.

Pengaturan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

2) Pengaturan suasana kerja

Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu

---

<sup>29</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 121–122.



kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan

### 3) Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah. Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah:

- a) Membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya
- b) Membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya
- c) Melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

### 4) Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja, bahkan

motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

#### 5) Penghargaan

Penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.

#### 6) Penyediaan Sumber Belajar

Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik.

Dengan demikian diharapkan kepala sekolah mampu menjadi motivator yang baik dan mampu meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas dan

fungsinya. Adapun peran kepala sekolah menurut Euis Karwati dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu :<sup>30</sup>

- 1) Menerapkan manajemen yang terbuka
- 2) Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas
- 3) Menerapkan hubungan vertikal kebawah
- 4) Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja
- 5) Pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh
- 6) Evaluasi.

Berbagai kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya akan memberi dampak positif terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan motivasi.

## **2. Supervisi Kepala Sekolah**

### **a. Pengertian Supervisi**

Aktivitas semacam supervisi sebenarnya sudah lama diterapkan di Indonesia. Namun masyarakat Indonesia lebih mengenal dengan istilah inspeksi yang lebih bersifat otokratis. Istilah tersebut merupakan peninggalan Belanda sewaktu menjajah Indonesia selama 3,5 abad. Peraturan tentang inspeksi pertama kali dibagikan kepada sekolah di Ambon pada tahun 1673. Istilah ini sempat dipakai untuk beberapa waktu setelah Indonesia merdeka dan berhenti setelah

---

<sup>30</sup> Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah Yang Bermutu* (Jakarta: Alfabeta, 2013), 92.

keluarnya Keputusan Mendikbud RI No. 0141 Tahun 1969.<sup>31</sup> Berkaitan dengan istilah supervisi, Mulyasa menjelaskan bahwa dalam pelaksanaannya sering digunakan secara bergantian dengan istilah pengawasan, pemeriksaan, dan inspeksi. Pengawasan dapat diartikan juga sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.<sup>32</sup> Dengan adanya pengawasan dapat memperkecil adanya problematika, sehingga problematika yang telah terjadi dapat segera diminimalisir dengan tindakan perbaikan.<sup>33</sup>

Supervisi secara inti adalah pandangan dari orang yang lebih ahli kepada orang yang memiliki keahlian di bawahnya.<sup>34</sup> Sedangkan menurut istilah, pengertian supervisi bermacam ragam sesuai dengan keragaman latar belakang para pakar dan konteks penggunaannya.<sup>35</sup> Ada beberapa tokoh yang mengemukakan pendapat mengenai supervisi:

- 1) Piet A. Sahertian, mengemukakan bahwa supervisi adalah sebuah usaha pemberian layanan terhadap guru baik secara individual maupun kelompok dalam mencapai fungsi pengajaran yang efektif dan efisien.<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), 287.

<sup>32</sup> Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 170.

<sup>33</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Bandung: Bumi Aksara, 2005), 76.

<sup>34</sup> Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktek* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014), 12.

<sup>35</sup> Risnawati, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014), 213.

<sup>36</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 17.

- 2) Ngalim Purwanto, mengemukakan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara aktif. Ia 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, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.<sup>37</sup>
- 3) Mukhtar dan Iskandar mengemukakan bahwa Supervisi Pendidikan adalah suatu usaha mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individu maupun kelompok untuk perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pengajaran.<sup>38</sup>
- 4) Jasmani dan Syaiful Musthofa, mengemukakan bahwa supervisi adalah segala bantuan dari supervisor atau kepala sekolah untuk memperbaiki manajemen pengelolaan sekolah dan meningkatkan kinerja staf/guru dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewajibannya sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai dengan optimal.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 76.

<sup>38</sup> Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada, 2009), 41.

<sup>39</sup> Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 27.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan sebuah usaha layanan untuk guru berupa bimbingan secara kontinu untuk mencapai pendidikan yang berkualitas dan bermutu.

#### b. Fungsi Supervisi

Dalam bidang kepemimpinan, supervisi berfungsi sebagai jembatan antara pemimpin dengan anggota dalam pengambilan keputusan sekolah. Sedangkan dalam bidang hubungan kemanusiaan, supervisi berfungsi sebagai memperbaiki kesalahan dan mengatasi kekurangan kelompok dalam menghadapi permasalahan bersama secara demokratis. Dalam bidang pembinaan proses kelompok, supervisi cenderung berfungsi untuk menilai dan menimbang kelemahan dan kelebihan anggota untuk dijadikan bahan perbaikan. Dalam bidang administrasi personal, supervisi berfungsi sebagai *job description* maksudnya yaitu menempatkan seseorang sesuai dengan kecakapan dalam melakukan suatu bidang pekerjaan tertentu. Sedangkan dalam bidang evaluasi, supervisi berfungsi untuk menyimpulkan hasil penilaian untuk mendapatkan gambaran tentang kemungkinan mengadakan perbaikan.<sup>40</sup> Subari berpendapat dalam bukunya “Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar” bahwa supervisi bertujuan Membantu guru melihat dengan gamblang maksud/tujuan pendidikan dan juga Membantu guru

---

<sup>40</sup> Aguslani Mushlih dan Rudi Ahmad Suryadi, *Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), 60.

menggunakan pengalaman belajar murid sebagai acuan metode belajar.<sup>41</sup>

c. Teknik-Teknik Supervisi

Ditinjau dari banyaknya guru yang dibimbing, teknik supervisi dibedakan menjadi dua, teknik individual dan teknik kelompok.

1) Teknik Individual (*classroom visitation*)

Ada beberapa teknik supervisi yang tergolong ke dalam kelompok teknik individual yaitu:

a) Kunjungan Kelas

Supervisi datang ke kelas dan memperhatikan guru yang sedang mengajar. Supervisor, yang dalam hal ini dilakukan oleh kepala sekolah, akan memperoleh banyak informasi mengenai pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas.

Supervisor dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan guru dalam pembelajaran. Supervisor akan memperoleh data yang akan digunakan untuk penyusunan rencana supervisinya dan juga dapat memberikan saran kepada guru. Sehingga tujuan dari kunjungan kelas yaitu untuk mengetahui kelebihan, kekurangan, penampilan dan kebutuhan guru dalam mengajar di kelas.<sup>42</sup>

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan supervisor agar kehadirannya di kelas tidak mengganggu situasi belajar

---

<sup>41</sup> Subari, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), 20.

<sup>42</sup> Risnawati, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 248.

mengajar. Pertama, supervisor hendaknya menghargai guru yang sedang mengajar di kelas tersebut. Kedua, supervisor memasuki ruang kelas terang-terangan dan jangan mengganggu jalannya proses belajar mengajar. Ketiga, supervisor sebaiknya memilih tempat yang tidak menarik perhatian siswa, namun dari tempat tersebut supervisor dapat mengamati guru dengan baik. Keempat, supervisor membuat catatan tertentu, tetapi diusahakan agar proses pembuatan catatan tersebut tidak mengganggu konsentrasi guru yang sedang mengajar.<sup>43</sup>

Kunjungan kelas dikelompokkan menjadi dua, yaitu kunjungan kelas yang direncanakan dan kunjungan kelas tanpa persiapan. Jika dalam kunjungan kelas yang direncanakan, kepala sekolah datang ke kelas berdasarkan jadwal yang telah direncanakan dan diberikan pada tiap kelas yang akan dikunjungi sehingga ada pembagian waktu yang merata bagi pelaksanaan supervisi terhadap semua guru yang memerlukannya, namun ada kemungkinan pengurangan kesempatan bagi guru yang lebih banyak memerlukan supervisi sehingga akan berdampak pada guru yang berada pada giliran berikutnya.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Hendriyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 46–47.

<sup>44</sup> *Ibid*, 47.



Berbeda dengan kunjungan kelas yang direncanakan, kunjungan kelas tanpa perencanaan ini memang dilakukan secara mendadak tanpa ada pemberitahuan sebelumnya. Menurut Rifai yang dikutip oleh Hendriyat mengatakan bahwa kunjungan kelas tanpa perencanaan ini kurang memberikan banyak manfaat bagi pengembangan dan peningkatan kemampuan mengajar guru yang bersangkutan. Namun dengan dilakukannya kunjungan kelas tanpa perencanaan ini akan membuat supervisor tahu keadaan yang sebenarnya sehingga dapat memberikan saran yang sesuai dengan keluhan yang dirasakan oleh guru.<sup>45</sup>

b) Observasi Kelas (*classroom observation*)

Supervisor mengamati suasana kelas selama pelajaran berlangsung. Menurut Sahertian, observasi kelas dapat dibedakan atas dua yaitu observasi langsung dan tidak langsung. Observasi langsung dapat dilakukan dengan cara, supervisor masuk kelas dan mengamati suasana kelas secara keseluruhan terutama perilaku guru yang sedang mengajar. Sedangkan observasi tidak langsung, supervisor mengamati guru yang sedang mengajar dari suatu tempat, dimana siswa-siswa tidak mengetahui bahwa supervisor sedang melakukan observasi.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> *Ibid*, 47.

<sup>46</sup> Risnawati, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 250.

Dalam melakukan observasi, supervisor dapat mempergunakan beberapa instrument berupa lembaran observasi dalam bentuk Check-list. Observasi kelas ini dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu percakapan pribadi, saling mengunjungi kelas dan menilai diri sendiri. Percakapan pribadi maksudnya supervisor melakukan percakapan secara langsung dengan guru yang disupervisi mengenai usaha yang dilakukan guru dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Cara yang kedua adalah saling mengunjungi kelas, yaitu guru-guru saling mengunjungi antara satu dengan yang lain yang sedang mengajar. Saling mengunjungi kelas ini dapat dilakukan di sekolah sendiri atau, mengunjungi guru di sekolah yang lain. Guru yang berkunjung dapat belajar melalui penampilan teman yang diamatinya. Cara yang terakhir adalah menilai diri sendiri. Dalam hal ini guru menilai dirinya sendiri dengan harapan dapat membantu guru dalam memperbaiki kemampuannya. Salah satu tugas yang paling sulit bagi guru adalah melihat kemampuannya sendiri dalam menyajikan bahan pelajaran.

c) Supervisi klinis

Supervisi klinis adalah supervisi yang difokuskan pada perbaikan pengajaran dengan melalui siklus yang sistematis dari tahap perencanaan, pengamatan, dan analisis intelektual

yang intensif terhadap penampilan mengajar sebenarnya dengan tujuan untuk mengadakan modifikasi yang rasional.<sup>47</sup>

Supervisi klinis diberikan berupa bantuan berdasarkan permasalahan yang dihadapi guru. Supervisi klinis dilakukan melalui diskusi secara tatap muka antara guru dan kepala sekolah dalam suasana bebas dan terbuka. Ibarat seorang dokter yang akan mengobati pasiennya, mula-mula dicari dulu sebab dan jenis penyakitnya melalui tanya jawab dengan pasien. Setelah diketahui penyakitnya, kemudian dokter memberikan obat atau saran bagaimana sebaiknya agar penyakit itu tidak semakin parah. Begitu juga pelaksanaan supervisi klinis ini. Setelah supervisor melakukan pengamatan secara langsung dengan guru yang bersangkutan, supervisor memberikan obatnya dengan mengadakan diskusi balikan, maksudnya diskusi yang dilakukan setelah guru selesai mengajar, kelemahan yang terdapat selama guru mengajar serta bagaimana usaha untuk memperbaikinya.

## 2) Teknik kelompok

Teknik kelompok menurut Sahertian adalah teknik – teknik yang digunakan atau dilaksanakan oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam satu kelompok. Penggunaan teknik dalam kondisi seperti itu lebih efisien dibandingkan menggunakan

---

<sup>47</sup> Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, 90.

teknik individual karena dalam satu kelompok memiliki permasalahan yang sama.

Teknik kelompok ini diringkas menjadi tiga teknik oleh Aguslani dalam pelaksanaan supervisi akademik, yaitu mengadakan pertemuan, mengadakan diskusi dan mengadakan pelatihan. Teknik kelompok dapat dilakukan dengan cara pertemuan orientasi bagi guru baru, rapat guru, studi antar kelompok guru, diskusi, seminar, buletin supervisi, demonstrasi mengajar, perpustakaan jabatan dan penjelasan sekolah untuk anggota staf (field trip) dimana kesekian teknik tersebut dilakukan secara berkelompok.<sup>48</sup>

#### d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor adalah orang yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran di sekolah. Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu kepala sekolah dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.<sup>49</sup>

Kepala sekolah mempunyai tugas yang sangat kompleks. Kepala sekolah dapat berperan sebagai administrator, supervisor, dan pemimpin pendidikan. Meskipun kelihatannya kepala sekolah selalu menjalankan tugasnya melalui orang lain, TU misalnya, namun tugas

---

<sup>48</sup> Aguslani Mushlih dan Rudi Ahmad Suryadi, *Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), 106-107.

<sup>49</sup> Wiwik Sumarmi, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak," *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* Volume 9 (2020), 330.

dan tanggungjawab kepala sekolah sangatlah besar. Kepala sekolah akan menjadi orang pertama yang memikul tanggungjawab untuk membawa anak didiknya ke pendidikan yang berkualitas.<sup>50</sup>

Kepala sekolah merupakan *center of leader* yang mengatur dan mengelola aktivitas menjadi terarah, terfokus dan mengalami peningkatan yang signifikan. Oleh karena itu, kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar dan mengembangkan diri sehingga tercipta guru yang berprestasi atau mempunyai kinerja yang baik. Ketercapaian tujuan pendidikan berhubungan dengan bagaimana kepala sekolah melakukan supervisi kepada para guru. Kepala sekolah melakukan supervisi harus memperhatikan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan Keputusan Menteri No. 12 Tahun 2007, antara lain kompetensi Kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi penelitian pengembangan dan kompetensi sosial.<sup>51</sup>

Kepala sekolah sebagai supervisor, artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah dan pemberi contoh kepada para guru dan karyawan di sekolah. Sebagai seorang pembimbing dan pengawas, kepala sekolah haruslah memahami tugas dan tanggung jawab guru dan karyawan yang

---

<sup>50</sup> Hendriyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Perilaku Organisasi*, 229.

<sup>51</sup> Menteri Pendidikan Nasional, "Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Standar Pengawas Sekolah" (n.d.).

dipimpinnya agar mampu membekali mereka dengan pengetahuan dan pemahamannya tentang tugas dan fungsi guru dan karyawan. Kepala sekolah harus kreatif dan inovatif.<sup>52</sup> dalam menunjang perkembangan sekolah. Salah satu ide kreatifnya yaitu merencanakan dan menyusun organisasi, memberikan pengarahan terbaik dan mengatur pembagian kerja staf-stafnya. Kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi yang disertai dengan tindak lanjut agar hasil dari supervisi kepala sekolah dapat dimanfaatkan untuk pengembangan sekolah.<sup>53</sup>

e. Indikator Supervisi Kepala Sekolah

Sangat penting bagi kepala sekolah atau pengawas untuk memahami kondisi sekolah yang sedang dialami sehingga dapat memilih model supervisi yang tepat.. Adapun indikator yang digunakan dalam membuat instrumen supervisi kepala sekolah diadopsi dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Sekolah meliputi tiga indikator yaitu: merencanakan program supervisi kepala sekolah, melaksanakan supervisi kepala sekolah terhadap guru, dan menindaklanjuti hasil supervisi kepala sekolah terhadap guru.<sup>54</sup>

Kegiatan supervisi adalah membantu dan melayani guru melalui penciptaan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas

---

<sup>52</sup> Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 113.

<sup>53</sup> Masduki Duriyat, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2016), 142.

<sup>54</sup> "PERMENDIKNAS No. 13 Tahun 2007" (Jakarta: 2007), 12.

pengetahuan, ketrampilan, sikap, kedisiplinan, serta pemenuhan kebutuhan. Supervisi ada 3 tahap, yaitu merencanakan supervisi yang meliputi (merumuskan tujuan supervisi, merumuskan prosedur supervisi, menyusun format observasi), melaksanakan supervisi (berunding dan bekerjasama dengan guru, mengamati guru mengajar), dan menindaklanjuti supervisi (menyimpulkan hasil supervisi, mengkonfirmasi supervisi untuk keperluan mengambil langkah tindak lanjut).<sup>55</sup>

### 3. Kinerja Guru

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*job performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Sedangkan kata *performance* berarti “*the act of performing; execution.*” Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.<sup>56</sup> Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi kinerja diartikan sebagai: (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja.<sup>57</sup>

Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya *Fatah Syukur* mengartikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, 12.

<sup>56</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013), 7.

<sup>57</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 3rd ed. (Jakarta: Balai Pustaka Jakarta, 2005), 507.

tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>58</sup> kinerja dapat diartikan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, hal ini bisa di lihat dari:<sup>59</sup>

- 1) Dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan yaitu menggunakan kurikulum merdeka
- 2) Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.
- 3) Guru sudah memberikan motivasi kepada para siswa untuk lebih giat belajar.
- 4) Guru juga menggunakan strategi pembelajaran, penggunaan media dan sumber belajar.
- 5) Guru sudah menyusun administrasi secara tertib.

---

<sup>58</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan* (Jakarta: Cempaka, 2012), 128.

<sup>59</sup> Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 75.



## b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara bahwa terdapat beberapa faktor kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal adalah “Faktor internal merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan teman kerja, bawahan atau pimpinannya, fasilitas kerja, dan iklim organisasi”.<sup>60</sup> Maka dapat diartikan bahwa kualitas kinerja seorang pegawai dapat ditentukan oleh dirinya sendiri dengan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan dan dari luar dirinya yang melibatkan situasi disekitarnya saat melaksanakan tugas pekerjaan.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:<sup>61</sup>

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Seorang guru seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S1 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata pelajaran.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi guru sangat penting

---

<sup>60</sup> Surya Akbar, “Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan,” *Jurnal Jiaganis* Volume 3 (2018): 5.

<sup>61</sup> Syukur, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, 132.

untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen dan guru hendaknya memiliki motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

### c. Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Bernardin dalam bukunya Bukman Lian yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Penghematan biaya, Kemandirian dan Kerjasama.<sup>62</sup> Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi “Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi” : Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional dan kompetensi sosial.<sup>63</sup>

Menurut Mulyasa Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dengan kinerja yang baik meliputi:<sup>64</sup>

- 1) kompetensi pedagogik, adalah kemampuan mengelolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk

---

<sup>62</sup> Bukman Lian, *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai* (Palembang: CV Amanah, 2017), 93.

<sup>63</sup> “Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan” (2005), 26.

<sup>64</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 75.

mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir a). Artinya guru harus mengelola kegiatan pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Guru harus manajemen kurikulum, mulai dari merencanakan perangkat kurikulum, melaksanakan kurikulum, dan mengevaluasi kurikulum, serta memiliki pemahaman tentang psikologi pendidikan, terutama terhadap kebutuhan dan perkembangan peserta didik agar kegiatan pembelajaran lebih bermakna dan berhasil guna.

- 2) Kompetensi personal, adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. (SNP, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b). Artinya guru memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber inspirasi bagi siswa. Dengan kata lain, guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani, sehingga mampu melaksanakan tri- pusat yang dikemukakan oleh Ki Hadjar Dewantoro, yaitu *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*. (di depan guru memberi teladan/ccontoh, di tengah memberikan karsa, dan di belakang memberikan dorongan/motivasi).
- 3) Kompetensi profesional, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang

ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c). artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi atau subjekmatter yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritis, mampu memilih model, strategi, dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Gurupun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum, dan landasan kependidikan. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian atau kecakapan yang memenuhi mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Pengertian profesional menurut Uzer Usman yang dikutip Rusman adalah suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum.<sup>65</sup> Di lingkungan pendidikan persekolahan (*Education as schooling*) ini, guru profesional memegang kunci utama bagi peningkatan mutu pendidikan masadepan. Guru merupakan tenaga profesional yang melakukan tugas pokok dan fungsimeningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik sebagai aset manusia Indonesia masa depan. Profesional guru dalam mengajar di kelas dapat diukur dengan melihat ketertarikan siswa dalam belajar.

---

<sup>65</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 18.

Namun terkadang hal tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal semacam itu bisa terjadi, salah satu penyebabnya adalah dalam menangani siswa atau kelas, guru belum bisa mengendalikannya. Guru sebagai sentral dalam proses berjalannya pembelajaran. Jadi jika dalam proses tersebut ingin berhasil dengan baik, mencapai sasaran, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, guru tersebut harus bertindak sebagai guru pembelajaran yang baik.<sup>66</sup>

- 4) Kompetensi sosial, adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir d). Artinya ia menunjukkan kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah bahkan dengan masyarakat luas.<sup>67</sup>

## **B. Telaah Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan objek dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan beberapa karya ilmiah mahasiswa berupa (skripsi dan jurnal) yang memiliki relevansi dengan penelitian disini. Diantaranya yaitu:

---

<sup>66</sup> Sitia Mentari, "Profesionalisme Kinerja Guru Di SD Negeri 22 Banda Aceh Tahun Ajaran 2016/2017," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 2, no. 1 (2017): 133.

<sup>67</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, 75.

1. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Edi Rismawan tahun 2015 berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru”. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa hasil estimasi model path diagram diperoleh kesimpulan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru.<sup>68</sup>
2. Penelitian yang dilakukan oleh Yopi Aprida, Happy Fitria dan Nurkhalis tahun 2020 berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian didapatkan bahwa ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 52,6% sisanya 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 46,2% sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. Kemudian ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat, sebesar 58,5% sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel pada penelitian ini.<sup>69</sup>
3. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Sugito dari Institut Agama Islam Negeri Purwokerto tahun 2020 berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan

---

<sup>68</sup> Edi Rismawan, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* Volume XXI (2015).

<sup>69</sup> Yopi Aprida, Happy Fitria, dan Nurkhalis Nurkhalis, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru,” *Journal of Education Research* 1, no. 2 (2020): 160–64, doi:10.37985/joe.v1i2.16.

Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Smp Muhammadiyah Purwokerto”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan diterima dan besaran pengaruhnya berdasarkan analisis korelasi 34,6%. Untuk variabel motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru, nilai t- hitung sebesar 2,222 sedangkan t-tabel sebesar 1,998 menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Nilai presentase pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 64,5%, dan 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu dapat disimpulkan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.<sup>70</sup>

Dalam penelitian yang sudah dipaparkan diatas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Adapun persamaan dan perbedaannya sebagai berikut:

**Tabel 2. 1. Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang**

NO.	PENELITI	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Edi Rismawan (2015)	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru	Variabel yang diangkat memiliki persamaan yakni variabel supervisi, motivasi guru dan kinerja guru	Penelitian terdahulu penghitungan data dengan program Simple Lisrel sedangkan penelitian sekarang dengan SPSS Tempat yang diangkat juga berbeda
2.	Yopi Aprida, Happy	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah	Sama-sama menggunakan 3 variabel supervisi,	Penelitian terdahulu Menggunakan uji

<sup>70</sup> Sugito, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Purwokerto” (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, 2020).

NO.	PENELITI	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
	Fitria dan Nurkhalis (2020)	dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	motivasi dan kinerja. Salah satu uji yang digunakan juga uji regresi	korelasi dan regresi sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan uji regresi linear sederhana dan berganda
3.	Sugito (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Smp Muhammadiyah Purwokerto	Sama-sama menggunakan 3 variabel, kepemimpinan, motivasi kepala sekolah serta kinerja	Penelitian terdahulu pada variabel X1 adalah kepemimpinan kepala sekolah sedangkan penelitian sekarang adalah motivasi kepala sekolah. Penelitian dahulu Menggunakan uji t sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan regresi

### C. Kerangka Pikir

Menurut Uma Sekaran dalam buku sugiyono, kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting.<sup>71</sup> Berdasarkan landasan teori dan telaah pustaka di atas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah:

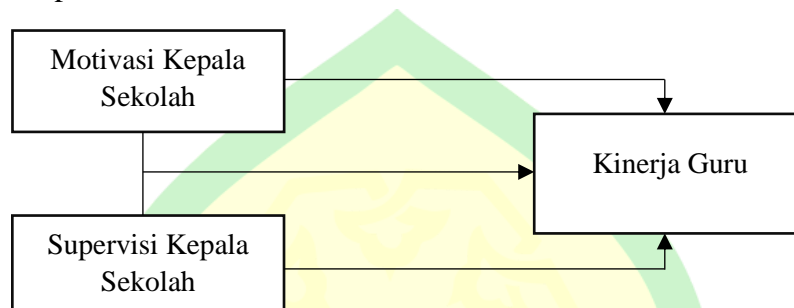
Variable Independen (X1) : Motivasi Kepala Sekolah  
(X2) : Supervisi Kepala Sekolah

<sup>71</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 91.



Variabel Dependen (Y) : Kinerja Guru

Keterkaitan variabel motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru terdapat dalam Gambar 2.1.



**Gambar 2. 1. Bagan Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir tersebut berdasarkan pendapat Sugiyono<sup>72</sup> tentang kerangka berpikir model ganda menggunakan dua variable independen dan satu variable dependen. Teknik korelasi sederhana untuk mengetahui hubungan X1 dengan Y dan X2 dengan Y, sedangkan untuk mengetahui hubungan X1 dengan X2 secara simultan terhadap Y menggunakan korelasi berganda.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>73</sup> Dari arti katanya, hipotesis berasal dari dua penggalan kata “*hypo*” yang berarti “dibawah” dan “*thesa*” yang berarti “kebenaran”, jadi hipotesis yang kemudian cara penulisnya disesuaikan dengan Ejaan Bahasa Indonesia menjadi hipotesa, dan berkembang menjadi hipotesis.<sup>74</sup> Sesuai

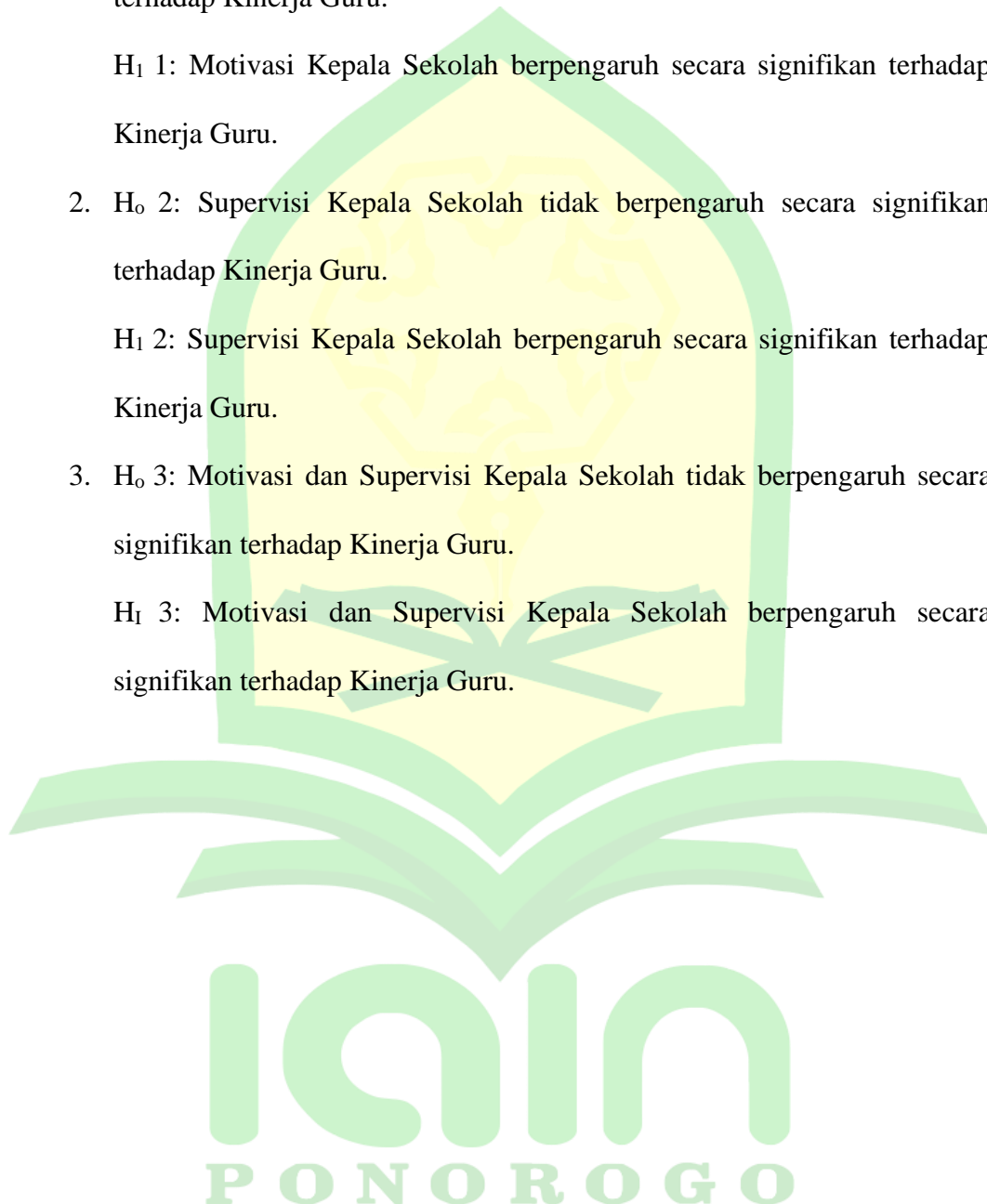
<sup>72</sup> *Ibid*, 71.

<sup>73</sup> *Ibid*, 96.

<sup>74</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, ed. rev, cet 14 (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).

dengan landasan teori dan kerangka berfikir yang telah dijabarkan diatas, hipotesis statistika dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_0$  1: Motivasi Kepala Sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.  
 $H_1$  1: Motivasi Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.
2.  $H_0$  2: Supervisi Kepala Sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.  
 $H_1$  2: Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.
3.  $H_0$  3: Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.  
 $H_1$  3: Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan dengan penelitian deskriptif, penelitian hubungan/korelasi, penelitian kuasi-eksperimental, dan penelitian eksperimental.<sup>75</sup> Dimana pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli atau pemahaman dari peneliti itu sendiri berdasarkan pengalamannya di lapangan kemudian akan dikembangkan menjadi suatu permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penolakan dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.<sup>76</sup>

Untuk jenis penelitian sesuai dengan judul yang diambil oleh peneliti dan sesuai dengan karakteristik maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal komparatif. Nama populer dari macam-macam metode penelitian kuantitatif ini adalah *ex-post facto*, dimana menurut Suharsimi Arikunto yang dimaksud penelitian *ex-post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian meruntut kebelakang melalui data tersebut untuk menentukan faktor-faktor yang

---

<sup>75</sup> Deni Dermawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 37.

<sup>76</sup> Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2007), 56.

mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atau peristiwa yang diteliti.<sup>77</sup>

Penelitian ini berisi sejumlah fakta yang ada di SMAN 1 Jetis yang di gali penelitian dengan beberapa teknik pengumpulan data-data berupa angket yang menyebar beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh guru di SMAN 1 Jetis. Setelah data terkumpul, data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif berupa angka yang bisa diperoleh dari hasil pengukuran skala sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis.

Variabel penelitian adalah faktor-faktor yang dapat berubah-ubah ataupun dapat diubah untuk tujuan penelitian. Variabel penelitian perlu ditentukan dan dijelaskan agar alur hubungan dua atau lebih variabel dalam penelitian dapat dicari dan dianalisis.<sup>78</sup> Variable penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab adanya variabel terikat, baik secara positif maupun negative.<sup>79</sup> Variabel independen adalah motivasi kepala sekolah (X1) dan supervisi kepala sekolah (X2)
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang terkait dengan penelitian dan merupakan variabel yang menjadi perhatian utama dalam penelitian.<sup>80</sup> Variabel dependen adalah kinerja guru (Y)

---

<sup>77</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 10.

<sup>78</sup> Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2005), 67.

<sup>79</sup> Muh. Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian* (Sukabumi: CV Jejak, 2017), 124.

<sup>80</sup> *Ibid*, 123.

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 1 Jetis Ponorogo, karena di lokasi tersebut terdapat masalah penelitian yang menarik untuk diteliti, antara lain tentang motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. SMAN 1 Jetis beralamat di Jl. Sukowati, Kutuwetan, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur, Kode Pos 63473.

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu yang dibutuhkan peneliti saat melaksanakan penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 1,5 bulan yang diawali dengan Penyebaran kuisioner untuk uji validitas tanggal 9 Januari 2023 dan dilanjutkan penelitian utama pada tanggal 23 Januari 2023 sampai 6 Februari 2023 diakhiri dengan pengolahan dan analisis data serta penyusunan laporan pada bulan Februari 2023. Objek penelitian ini yakni seluruh guru di SMAN 1 Jetis.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalis yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kealihan dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik juga karakter atau sifat yang dimiliki oleh objek yang diteliti. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda benda alam yang lain. Populasi juga

bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.<sup>81</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru yang mengajar di SMAN 1 Jetis yang berjumlah 20 orang guru. Berhubung populasinya tidak terlalu banyak Maka peneliti tidak mengambil sampel, akan tetapi semua subjek akan digabungkan. Penelitian ini di sebut juga penelitian populasi yang menggunakan teknik pengambilan sampelnya adalah Teknik sampling jenuh.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dikatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampling jenuh bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi

---

<sup>81</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", 117.

dijadikan sampel.<sup>82</sup> Jumlah guru di SMAN 1 Jetis berjumlah 20 orang guru, oleh sebab itu semua dijadikan sampel.

#### **D. Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang sedang diteliti. Adapun indikator-indikator dalam penelitian ini yakni motivasi kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, dan kinerja guru. Berdasarkan pokok permasalahan yang akan diajukan, maka peneliti membuat penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

##### **1. Variabel Motivasi**

Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi juga bisa diartikan sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.<sup>83</sup> Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi kepala sekolah yang diberikan kepada guru. Adapun pengambilan data tentang motivasi pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisisioner.

##### **2. Variabel Supervisi**

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu kepala sekolah dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan

---

<sup>82</sup> *Ibid*, 124.

<sup>83</sup> A. Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*.,

pekerjaan mereka secara efektif.<sup>84</sup> Pengambilan data tentang supervisi kepala sekolah pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner.

### 3. Variabel Kinerja

Kinerja yang baik merupakan pelaksanaan kerja maupun pencapaian kerja yang dilihat dari kualitas atau kuantitas guna menunjang proses pendidikan di SMAN 1 Jetis. Guru dengan kinerja yang baik adalah: guru yang mampu mengaplikasikan kompetensi paedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dalam proses pembelajaran baik didalam maupun diluar kelas.<sup>85</sup>

## E. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data:

#### a. Angket atau kuisioner

Untuk memperoleh data-data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik dengan cara menyebar angket atau kuesioner. Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Kuesioner ini adalah teknik pengumpulan data jika peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dengan pasti dan mengetahui apa yang valid. Hal ini dapat diharapkan dari orang

---

<sup>84</sup> Sumarmi, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak," 330.

<sup>85</sup> Janawi, *Kompetensi Guru, Citra Guru Profesional*, 97.



yang diwawancarai. Selain itu, kuesioner juga berlaku digunakan bila jumlah responden cukup besar. Kuesioner dapat berupa pertanyaan pernyataan tertutup atau terbuka. Dapat disampaikan kepada responden secara langsung atau melalui surat, atau media online.<sup>86</sup>

Skala yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dapat digunakan sebagai titik awal untuk menyusun item-item instrumen yang berupa beberapa pertanyaan dan pernyataan. Adapun pengumpulan data dengan menggunakan angket yang mengacu pada skala Likert dengan skor sebagai berikut:<sup>87</sup>

**Tabel 3. 1. Skala Likert**

Pernyataan	Selalu (SL)	Sering (SR)	Kadang- Kadang (KD)	Jarang (JR)	Tidak Pernah (TP)
Favorable	5	4	3	2	1

b. Observasi

Metode observasi adalah suatu pengamatan dari fenomena-fenomena yang diselidiki.<sup>88</sup> Observasi dapat diartikan sebagai cara

<sup>86</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", 142.

<sup>87</sup> *Ibid*, 93.

<sup>88</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 199.

menghimpun bahan-bahan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang sedang disajikan.

Menurut Ronny Hanitijo, observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.<sup>89</sup> Adapun observasi dalam penelitian ini nantinya peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan kinerja guru terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar. Selain itu observasi ini nantinya untuk mendapatkan data penelitian berupa profil lokasi penelitian.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi mengacu pada metode pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih sederhana daripada metode pengumpulan data lainnya. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah mengambil data yang diperoleh dari dokumen-dokumen.<sup>90</sup> Teknik ini biasanya digunakan untuk mendapatkan data-data tentang identitas lembaga, visi, misi, tujuan, struktur organisasi, dan sarana prasarana lembaga sekolah.

## 2. Instrument Pengumpulan Data

Pada Penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan angket berupa pernyataan untuk memperoleh data. Instrumen penelitian ini digunakan

---

<sup>89</sup> P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), 63.

<sup>90</sup> Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 149.

untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.<sup>91</sup> Adapun data yang diperlukan penelitian ini adalah:

- a. Data mengenai motivasi kepala sekolah di SMAN 1 Jetis
- b. Data mengenai supervisi kepala sekolah di SMAN 1 Jetis
- c. Data mengenai kinerja guru di SMAN 1 Jetis

**Tabel 3. 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Soal Sebelum Uji	No Soal Setelah Uji
<b>Motivasi Kepala Sekolah (X1)</b>	Pengaturan Lingkungan Fisik	1. Menciptakan ruang kerja yang kondusif	1, 2,3	1, 2,3
		2. Mengelola lingkungan belajar yang nyaman	4, 5	4, 5
		3. Mengupayakan rasa aman	6, 7, 8, 9	6, 7, 8, 9
	Pengaturan Suasana Kerja	1. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis	10, 11, 12	10, 11, 12
		2. Memberikan perhatian secara personal maupun kelompok	13, 14	13, 14
		3. Menjalin komunikasi persuasive	15,16	15,16
Disiplin	1. Mengembangkan pola perilaku	17, 18, 19, 20	18, 19, 20	

<sup>91</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", 92.

		2. Menyusun semua aturan	21, 22	21, 22
		3. Membantu meningkatkan standar perilaku	23, 24	23
	Dorongan	1. Menanamkan sifat kepemimpinan	25, 26, 27	25, 26, 27
		2. Memberikan rasa aman	28, 29, 30	28, 30
	Penghargaan	1. Mengupayakan penghargaan finansial	31, 32, 33, 34	32, 33
		2. Memberikan konseling	35, 36, 37, 38	37, 38
	Penyediaan Sumber Belajar	1. Mengembangkan metode pembelajaran	39, 40, 41	39, 40, 41
		2. Mengelola lingkungan kelas	42, 43	42
		3. Menyediakan media pembelajaran	44, 45	44, 45
<b>Supervisi Kepala Sekolah (X2)</b>	Merencanakan Program Supervisi Kepala sekolah	1. Melakukan koordinasi Bersama guru	1, 2, 3, 4,	2, 3, 4,
		2. Melakukan pendekatan yang sesuai	5, 6, 7, 8	5, 6
		3. Menyusun jadwal	9, 10	9, 10
	Melaksanakan Supervisi Kepala sekolah terhadap Guru	1. Memberikan bimbingan	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	11, 12, 13, 14, 15, 16
		2. Mengadakan kunjungan	20, 21	20, 21

		3. Memberikan arahan yang sesuai	22, 23	22, 23
	Menindaklanjuti Hasil Supervisi Kepala sekolah terhadap Guru	1. Mendiskusikan secara terbuka	24, 25, 26	24
		2. Mengadakan perbaikan	27, 28, 29, 30	29
		3. Memberikan umpan balik	31, 32, 33	31, 32
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	Kompetensi Pedagogik	1. Mempunyai kemampuan mengelola pembelajaran	1, 2, 3, 4, 5	1, 2, 3, 4, 5
		2. Memiliki pemahaman terhadap peserta didik	6, 7, 8	7, 8
		3. Melakukan Pengembangan kurikulum	9, 10, 11	10
		4. Memiliki kemampuan perancangan pembelajaran	12, 13, 14	13, 14
		5. Memanfaatkan teknologi pembelajaran	15, 16, 17	16
		6. Melakukan Evaluasi pembelajaran	18, 19, 20	19, 20
		7. Mengembangkan peserta didik	21, 22, 23	22
	Kompetensi Personal	1. Membina disiplin peserta didik	24, 25, 26, 27	24, 26, 27
		2. Menjadi teladan bagi peserta didik	28, 29, 30, 31	28
		3. Mengupayakan <i>character building</i>	32, 33, 34	32, 33, 34

Kompetensi Profesional	1. Menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan siswa	35, 36, 37, 38, 39, 40, 41	35, 39, 40, 41
	2. Menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi	42, 43, 44	42, 43, 44
	3. Mengorganisasikan program pembelajaran	45, 46	45, 46
	4. Menerapkan landasan kependidikan	47, 48	47, 48
Kompetensi Sosial	1. Melakukan kegiatan yang menunjang kemampuan guru	49, 50, 51	49, 50, 51
	2. Melakukan komunikasi dan bergaul secara efektif	52, 53, 54, 55	52, 53, 54, 55
	3. Menjaga moral, harkat dan martabat guru	56, 57	56, 57

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana kebenaran dan keakuratan suatu alat ukur (pengujian) dalam menjalankan fungsinya. Suatu tes dikatakan bernilai tinggi jika alat ukur menjalankan fungsi pengukurannya dengan benar atau memberikan hasil pengukuran sesuai dengan tujuan pengukuran. Artinya hasil pengukuran dari pengukuran

tersebut adalah besaran akurat mencerminkan fakta atau keadaan sebenarnya dari apa yang diukur.

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya dapat diukur. Untuk itu dipergunakanlah validitas konstruk yaitu validitas yang mempermasalahkan seberapa jauh butir-butir tes mampu mengukur apa yang benar-benar hendak diukur sesuai dengan konsep khusus atau definisi konseptual yang telah ditetapkan.<sup>92</sup>

Pengambilan data melalui responden dengan menggunakan angket, sebelumnya harus ditentukan validitasnya, penelitian bisa dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara hasil penelitian yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek peneliti. Hasil penelitian yang dilakukan akan secara maksimal dapat diperoleh peneliti dan dapat dibuktikan kebenarannya karena adanya suatu validitas tersebut. Dasar pengambilan hasil dalam uji validitas adalah sebagai berikut<sup>93</sup> :

- a. Apabila nilai  $r_{hasil}$  positif serta  $r_{hasil} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{hasil}$  negatif dan  $r_{hasil} < r_{tabel}$  ataupun  $r_{hasil} negatif > r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Untuk menguji tingkat validitas peneliti menggunakan dukungan komputer program Microsoft Excel 2016. Hasil  $r_{hitung}$  dibandingkan

---

<sup>92</sup> Matondang Zulkifli, "Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian," *Tabularasa PPS Unimed 1* (2011), 89.

<sup>93</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 121

dengan  $r_{\text{tabel}}$ , dimana untuk mencari  $r_{\text{tabel}}$  adalah dengan melihat nilai N yaitu sebanyak 10, dengan signifikansi 5% maka diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0.632$ .

Pada Uji validitas instrumen penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 10 responden yang dilakukan pada guru di SMAN 1 Sambit. Pada masing-masing variabel penelitian. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan dinyatakan valid, dan jika jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil perhitungan validitas instrumen terhadap 45 butir soal variabel Motivasi Kepala Sekolah, 33 butir soal Supervisi Kepala Sekolah, dan 57 butir soal Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 3. Uji Validitas Instrument Motivasi Kepala Sekolah**

No. soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.787	0.632	Valid
2.	0.716	0.632	Valid
3.	0.942	0.632	Valid
4.	0.879	0.632	Valid
5.	0.901	0.632	Valid
6.	0.651	0.632	Valid
7.	0.943	0.632	Valid
8.	0.822	0.632	Valid
9.	0.901	0.632	Valid
10.	0.867	0.632	Valid
11.	0.901	0.632	Valid
12.	0.651	0.632	Valid
13.	0.822	0.632	Valid
14.	0.651	0.632	Valid



15.	0.767	0.632	Valid
16.	0.691	0.632	Valid
17.	-0.24	0.632	<b>Tidak Valid</b>
18.	0.763	0.632	Valid
19.	0.898	0.632	Valid
20.	0.822	0.632	Valid
21.	0.898	0.632	Valid
22.	0.717	0.632	Valid
23.	0.651	0.632	Valid
24.	-0.22	0.632	<b>Tidak Valid</b>
25.	0.787	0.632	Valid
26.	0.759	0.632	Valid
27.	0.718	0.632	Valid
28.	0.716	0.632	Valid
29.	0.435	0.632	<b>Tidak Valid</b>
30.	0.678	0.632	Valid
31.	0.3	0.632	<b>Tidak Valid</b>
32.	0.721	0.632	Valid
33.	0.916	0.632	Valid
34.	0.037	0.632	<b>Tidak Valid</b>
35.	0.593	0.632	<b>Tidak Valid</b>
36.	0.291	0.632	<b>Tidak Valid</b>
37.	0.832	0.632	Valid
38.	0.798	0.632	Valid
39.	0.813	0.632	Valid
40.	0.942	0.632	Valid
41.	0.879	0.632	Valid
42.	0.901	0.632	Valid

43.	-0.34	0.632	<b>Tidak Valid</b>
44.	0.822	0.632	Valid
45.	0.752	0.632	Valid

Instrument nomor 17, 24, 29, 31, 34, 35, 36, 43, tidak valid sehingga tidak digunakan pada analisis selanjutnya. Sedangkan nomor item yang valid dan digunakan untuk penelitian sesungguhnya adalah nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 32, 33, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45.

**Tabel 3. 4. Uji Validitas Instrumen Supervisi Kepala Sekolah**

No. soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.157	0.632	<b>Tidak Valid</b>
2.	0.754	0.632	Valid
3.	0.633	0.632	Valid
4.	0.682	0.632	Valid
5.	0.885	0.632	Valid
6.	0.918	0.632	Valid
7.	0.09	0.632	<b>Tidak Valid</b>
8.	-0.242	0.632	<b>Tidak Valid</b>
9.	0.783	0.632	Valid
10.	0.796	0.632	Valid
11.	0.944	0.632	Valid
12.	0.807	0.632	Valid
13.	0.918	0.632	Valid
14.	0.86	0.632	Valid
15.	0.918	0.632	Valid
16.	0.809	0.632	Valid

17.	0.157	0.632	<b>Tidak Valid</b>
18.	-0.047	0.632	<b>Tidak Valid</b>
19.	0.143	0.632	<b>Tidak Valid</b>
20.	0.918	0.632	Valid
21.	0.809	0.632	Valid
22.	0.783	0.632	Valid
23.	0.918	0.632	Valid
24.	0.918	0.632	Valid
25.	0.116	0.632	<b>Tidak Valid</b>
26.	0.126	0.632	<b>Tidak Valid</b>
27.	0.004	0.632	<b>Tidak Valid</b>
28.	0.308	0.632	<b>Tidak Valid</b>
29.	0.809	0.632	Valid
30.	0.461	0.632	<b>Tidak Valid</b>
31.	0.918	0.632	Valid
32.	0.918	0.632	Valid
33.	0.2	0.632	<b>Tidak Valid</b>

Instrument nomor 1, 7, 8, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 28, 30, 33, tidak valid sehingga tidak digunakan pada analisis selanjutnya. Sedangkan nomor item yang valid dan digunakan untuk penelitian sesungguhnya adalah nomor 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 29, 31, 32.

**Tabel 3. 5. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru**

No. soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.818	0.632	Valid
2.	0.903	0.632	Valid

3.	0.843	0.632	Valid
4.	0.793	0.632	Valid
5.	0.84	0.632	Valid
6.	0.23	0.632	<b>Tidak Valid</b>
7.	0.705	0.632	Valid
8.	0.665	0.632	Valid
9.	0.521	0.632	<b>Tidak Valid</b>
10.	0.735	0.632	Valid
11.	0.132	0.632	<b>Tidak Valid</b>
12.	-0.11	0.632	<b>Tidak Valid</b>
13.	0.818	0.632	Valid
14.	0.686	0.632	Valid
15.	-0.27	0.632	<b>Tidak Valid</b>
16.	0.843	0.632	Valid
17.	0.381	0.632	<b>Tidak Valid</b>
18.	-0.14	0.632	<b>Tidak Valid</b>
19.	0.867	0.632	Valid
20.	0.68	0.632	Valid
21.	0.248	0.632	<b>Tidak Valid</b>
22.	0.654	0.632	Valid
23.	0.2	0.632	<b>Tidak Valid</b>
24.	0.83	0.632	Valid
25.	0.253	0.632	<b>Tidak Valid</b>
26.	0.654	0.632	Valid
27.	0.785	0.632	Valid
28.	0.686	0.632	Valid
29.	-0.69	0.632	<b>Tidak Valid</b>
30.	-0.27	0.632	<b>Tidak Valid</b>

31.	-0.65	0.632	<b>Tidak Valid</b>
32.	0.883	0.632	Valid
33.	0.654	0.632	Valid
34.	0.83	0.632	Valid
35.	0.649	0.632	Valid
36.	0.545	0.632	<b>Tidak Valid</b>
37.	0.112	0.632	<b>Tidak Valid</b>
38.	-0.36	0.632	<b>Tidak Valid</b>
39.	0.83	0.632	Valid
40.	0.769	0.632	Valid
41.	0.733	0.632	Valid
42.	0.84	0.632	Valid
43.	0.83	0.632	Valid
44.	0.641	0.632	Valid
45.	0.903	0.632	Valid
46.	0.843	0.632	Valid
47.	0.719	0.632	Valid
48.	0.687	0.632	Valid
49.	0.719	0.632	Valid
50.	0.77	0.632	Valid
51.	0.665	0.632	Valid
52.	0.83	0.632	Valid
53.	0.818	0.632	Valid
54.	0.862	0.632	Valid
55.	0.889	0.632	Valid
56.	0.793	0.632	Valid
57.	0.77	0.632	Valid

Instrument nomor 6, 9, 11, 12, 15, 17, 18, 21, 23, 25, 29, 30, 31, 36, 37, 38 tidak valid sehingga tidak digunakan pada analisis selanjutnya. Sedangkan nomor item yang valid dan digunakan untuk penelitian sesungguhnya adalah nomor 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 13, 14, 16, 19, 20, 22, 24, 26, 27, 28, 32, 33, 34, 35, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan artinya dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas ini menggunakan bantuan SPSS 20 dengan uji reliability. Dengan ketentuan sebagai berikut :<sup>94</sup>

- a. Nilai alpha cronbach 0,00 - 0,20 = kurang reliabel
- b. Nilai alpha cronbach 0,21 - 0,40 = agak reliabel
- c. Nilai alpha cronbach 0,41 - 0,60 = cukup reliabel
- d. Nilai alpha cronbach 0,61 - 0,80 = reliabel
- e. Nilai alpha cronbach 0,81 - 1,00 = sangat reliabel.

Uji reliabilitas menunjukkan suatu penjelasan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.<sup>95</sup>

---

67. <sup>94</sup> Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018),

<sup>95</sup> *Ibid*, 67.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan uji realibilitas dengan bantuan program SPSS 20 adalah klik *Analyze – Scale – Reliability Analysis*. Pada kotak dialog *Reliability Analysis* masukkan item-item yang valid pada kotak items, selanjutnya klik *Statistics* – pada kotak *Descriptive for* pilih *Scale if item deleted* – klik *Continue* – OK. Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada Output Reliability Statistic pada kolom *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik.<sup>96</sup>

Adapun teknik yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen disini peneliti menggunakan SPSS versi 20 *for windows*. Sehingga ditemukan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. 6. Uji Reliabilitas Motivasi Kepala Sekolah**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.982	37

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar 0,982, sehingga dapat diketahui bahwa angka tersebut lebih besar dari r tabel dengan nilai 0,6. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kepala sekolah dikatakan reliabel sangat tinggi.

**Tabel 3. 7. Uji Reliabilitas Supervisi Kepala Sekolah****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	21

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alfa* sebesar 0,969, sehingga dapat diketahui bahwa angka tersebut lebih besar dari r tabel dengan nilai 0,6. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kepala sekolah dikatakan reliabel sangat tinggi

**Tabel 3. 8. Uji Reliabilitas Kinerja Guru****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	41

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alfa* sebesar 0,982, sehingga dapat diketahui bahwa angka tersebut lebih besar dari r tabel dengan nilai 0,6. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kepala sekolah dikatakan reliabel sangat tinggi.

**G. Teknik Analisis Data**

Pada penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji



hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal penelitian.<sup>97</sup> Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah suatu kegiatan menganalisis data setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.<sup>98</sup> Analisis data dalam penelitian ini menggunakan menggunakan dukungan program IBM SPSS statistics 20 *for windows*. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu aturan yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal.<sup>99</sup> Pada tahap ini peneliti menggunakan uji one sample kolmogorov-smirnov. Data berdistribusi normal jika memiliki nilai residual dengan signifikansi  $> 0,05$ .<sup>100</sup>

Adapun hipotesis dalam pengujian normalitas adalah:

$H_0$  : Data berdistribusi secara normal

$H_a$  : Data tidak berdistribusi secara normal

Penjelasan pengambil keputusan pada uji normalitas yaitu :

- 1) Jika nilai  $\text{Asymp.Sig.}(2\text{-tailed}) \leq 0,05$  maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

<sup>97</sup> Moh Munir, *Pedoman Penelitian Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan* (Ponorogo: FATIK IAIN, 2022), 23.

<sup>98</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", 147.

<sup>99</sup> Nuryadi, *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Sibuku Media, 2017), 79.

<sup>100</sup> Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 167.

2) Jika nilai  $\text{Asymp.Sig.}(2\text{-tailed}) \geq 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.<sup>101</sup>

#### b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian dalam SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Adapun pendapat lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05.<sup>102</sup>

Untuk mempercepat perhitungan peneliti memanfaatkan komputer program IBM SPSS Statistik versi 20. Dan untuk mengetahui data linier atau tidak yaitu dengan membandingkan hasil dari (*Linearity*) dan (*Deviation for Linearity*) dengan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika nilai signifikan (*Linearity*) hasil perhitungan kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan kedua variabel mempunyai hubungan yang linier, dan jika nilai signifikan (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan kedua variabel mempunyai hubungan yang linier, dan sebaliknya.

---

<sup>101</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*, 8th ed. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 163.

<sup>102</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS* (Ponorogo: CV Wade Group, 2016), 94.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan antara dua variabel bebas. Untuk mengetahui adanya hubungan antar dua variabel bebas dapat dilakukan yakni dengan melihat nilai VIF dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria yang digunakan adalah jika nilai  $VIF > 10$  maka dapat dinyatakan terdapat multikolinieritas antar variabel bebas, dan jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas.<sup>103</sup> Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*.<sup>104</sup>

Metode uji dalam penelitian ini peneliti memanfaatkan bantuan program IBM SPSS Statistik versi 20. Sehingga dapat disimpulkan jika nilai *tolerance*  $> 0.10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dan jika melihat nilai  $VIF < 10.00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2 menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui apakah variabel bebas yang ada dalam model mempunyai

---

<sup>103</sup> Rohmad dan Supriyanto, *Pengantar Statistik Panduan Praktis bagi Pengajar dan Mahasiswa* (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 201.

<sup>104</sup> Echo Perdana Kusumah, *Olah Data Skripsi SPSS 22* (Bangka Belitung: LAB Kom Manajemen FE UBB, 2016), 47.

pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat, yaitu pertama mengetahui pengaruh motivasi kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) dan kedua mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y). Adapun untuk memprediksi besaran nilai variabel tidak bebas yang dipengaruhi oleh variabel bebas dapat dirumuskan dengan:<sup>105</sup>

$$Y = a + b \cdot X$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a dan b = konstanta

Adapun langkah-langkah pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yakni:

- a) Jika nilai Sig < 0,05 maka H0 ditolak dan jika nilai Sig > 0,05 maka H0 diterima.
- b) Berdasarkan perbandingan antara t hitung > t tabel maka H0 ditolak, dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka H0 diterima.<sup>106</sup>

Dilakukan pengujian signifikansi regresi sederhana untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan H0 ditolak maka dapat diartikan bahwasannya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga perlu analisis lebih

<sup>105</sup> Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, 379.

<sup>106</sup> *Ibid*, 402.

lanjut. Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yakni dengan melihat output SPSS tabel Anova.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 3 dengan menggunakan regresi linier berganda dengan 2 variabel bebas, yaitu untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh motivasi kepala sekolah (X1) dan supervisi kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y). Untuk mempermudah dalam perhitungan peneliti menggunakan program IBM SPSS Statistik versi 20 untuk mengolah data. Regresi berganda merupakan pengembangan model dari regresi sederhana. Adapun pengambilan keputusannya yakni:<sup>107</sup>

a) Berdasarkan perbandingan antara F hitung dan F tabel

Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

b) Berdasarkan nilai probabilitas

Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Dilakukan untuk pengujian signifikansi regresi berganda untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas dengan variabel terikat.

Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda

---

<sup>107</sup> *Ibid*, 465.

menunjukkan  $H_0$  ditolak maka dapat diartikan bahwasannya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Motivasi Kepala Sekolah SMAN 1 Jetis

Untuk mendeskripsikan data mengenai skor motivasi kepala sekolah SMAN 1 Jetis diambil dari skor angket yang disebarkan kepada responden. Skor jawaban angket berupa angka yang diinterpretasikan oleh karena itu data yang diperoleh murni jawaban responden yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert dengan pernyataan positif.

Objek penelitian ini merupakan seluruh guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo yang berjumlah 20 orang. Peneliti menggunakan cara perhitungan *Standard Deviation* dan *Mean* untuk mengetahui kelompok motivasi kepala sekolah rendah, sedang, maupun tinggi. Tabel jumlah skor motivasi kepala sekolah dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 1. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kepala Sekolah**

No.	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	157	1	5%
2.	158	2	10%
3.	159	1	5%
4.	161	1	5%
5.	162	1	5%
6.	163	1	5%
7.	164	2	10%
8.	165	4	20%
9.	166	4	20%
10.	167	3	15%

No.	Skor	Frekuensi	Persentase
Total		20	100%

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel tersebut adalah skor tertinggi variabel motivasi kepala sekolah bernilai 167 dengan frekuensi 3 orang dan skor terendah bernilai 157 dengan frekuensi 1 orang. Tabulasi data angket variabel motivasi kepala sekolah dapat diamati pada lampiran.

Untuk mengelompokkan data yang ada menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi diperlukan bantuan program SPSS versi 20 *for windows*. Rumusnya yakni sebagai berikut:<sup>108</sup>

- Skor  $> Mean + 1.SD$  = tingkatan tinggi
- Skor  $< Mean - 1.SD$  = tingkatan rendah
- Skor antara  $Mean - 1.SD$  sampai dengan  $Mean + 1.SD$  = tingkatan sedang

**Tabel 4. 2. Statistik Deskriptif Variabel Tingkat Motivasi Kepala Sekolah**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kepala Sekolah	20	157	167	163.55	3.268
Valid N (listwise)	20				

Dapat diketahui bersama bahwa *mean* sebesar 163,55 dan kolom standar deviasi sebesar 3,268 dengan skor terendah 157 dan skor tertinggi 167. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

<sup>108</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 175.



- a.  $Mean + 1.SD = 163,55 + 1 . 3,268$   
 $= 163,55 + 3,268$   
 $= 166,818$  (dibulatkan menjadi 167)
- b.  $Mean - 1.SD = 163,55 - 1 . 3,268$   
 $= 163,55 - 3,268$   
 $= 160,282$  (dibulatkan menjadi 160)
- c.  $Mean - 1.SD$  sampai  $Mean + 1.SD = 160$  sampai 167

Dapat diketahui bahwa skor lebih dari 167 dikelompokkan Motivasi kepala sekolah SMAN 1 Jetis tinggi, skor antara 160 – 167 dikelompokkan Motivasi kepala sekolah SMAN 1 Jetis sedang, dan skor kurang dari 160 dikelompokkan Motivasi kepala sekolah SMAN 1 Jetis rendah. Rincian tersebut dapat diamati pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 3. Presentase dan Kategorisasi Variabel Motivasi Kepala Sekolah**

No.	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	> 167	0	0%	Tinggi
2.	160 – 167	16	80%	Sedang
3.	< 160	4	20%	Rendah
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	

Dari tingkatan tersebut terlihat bahwa motivasi kepala sekolah di SMAN 1 Jetis memiliki pernyataan kelompok tinggi dengan frekuensi 0 orang dengan persentase 0%, kelompok sedang dengan frekuensi 16 orang dengan persentase 80%, dan kelompok rendah dengan frekuensi 4 orang dengan persentase 20%. Dapat disimpulkan bahwasannya motivasi kepala

sekolah SMAN 1 Jetis termasuk dalam kategori sedang dengan 16 responden.

## 2. Supervisi Kepala Sekolah SMAN 1 Jetis

Untuk mendeskripsikan data mengenai skor supervisi kepala sekolah SMAN 1 Jetis diambil dari skor angket yang disebarkan kepada responden. Skor jawaban angket berupa angka yang diinterpretasikan oleh karena itu data yang diperoleh murni jawaban responden yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data memakai skala likert dengan pernyataan positif.

Objek penelitian ini merupakan seluruh guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo yang berjumlah 20 orang. Peneliti menggunakan cara perhitungan *Standard Deviation* dan *Mean* untuk mengetahui kelompok motivasi kepala sekolah rendah, sedang, maupun tinggi. Tabel jumlah skor supervisi kepala sekolah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 4. Distribusi Frekuensi Variabel Supervisi Kepala Sekolah**

No.	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	90	2	10%
2.	91	1	5%
3.	92	4	20%
4.	93	5	25%
5.	94	3	15%
6.	95	3	15%
7.	96	2	10%
<b>Total</b>		20	100%

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel di atas yaitu skor tertinggi variabel supervisi kepala sekolah bernilai 96 dengan frekuensi 2 orang dan

skor terendah bernilai 90 dengan frekuensi 2 orang. Tabulasi data angket variabel supervisi kepala sekolah dapat dilihat pada lampiran.

Untuk mengelompokkan data yang ada menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi diperlukan bantuan program SPSS versi 20 *for windows*. Rumusnya sebagai berikut:

- a. Skor  $> Mean + 1.SD$  = tingkatan tinggi
- b. Skor  $< Mean - 1.SD$  = tingkatan rendah
- c. Skor antara  $Mean - 1.SD$  sampai dengan  $Mean + 1.SD$  = tingkatan sedang

**Tabel 4. 5. Statistik Deskriptif Variabel Tingkat Supervisi Kepala Sekolah**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Supervisi Kepala Sekolah	20	90	96	93.15	1.755
Valid N (listwise)	20				

Dapat diketahui bersama bahwa *mean* sebesar 93,15 pada kolom standar deviasi sebesar 1,755 dengan nilai terendah 90 dan nilai tertinggi

96. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{a. } Mean + 1.SD &= 93,15 + 1 \cdot 1,755 \\
 &= 93,15 + 1,755 \\
 &= 94,905 \text{ (dibulatkan menjadi 95)}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. } Mean - 1.SD &= 93,15 - 1 \cdot 1,755 \\
 &= 93,15 - 1,755 \\
 &= 91,395 \text{ (dibulatkan menjadi 91)}
 \end{aligned}$$

c.  $Mean - 1.SD$  sampai  $Mean + 1.SD = 91$  sampai 95

Dapat dilihat bahwa skor lebih dari 95 dikelompokkan supervisi kepala sekolah SMAN 1 Jetis tinggi, skor antara 91 - 95 dikelompokkan supervisi kepala sekolah SMAN 1 Jetis sedang, dan skor kurang dari 91 dikelompokkan supervisi kepala sekolah SMAN 1 Jetis rendah. Rincian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 6. Presentase dan Kategorisasi Variabel Supervisi Kepala Sekolah**

No.	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	> 95	2	10%	Tinggi
2.	91 - 95	16	80%	Sedang
3.	< 91	2	10%	Rendah
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	

Dari tingkatan tersebut terlihat bahwa supervisi kepala sekolah di SMAN 1 Jetis memiliki pernyataan kelompok tinggi dengan frekuensi 2 orang dengan persentase 10%, kelompok sedang dengan frekuensi 16 orang dengan persentase 80%, dan kelompok rendah dengan frekuensi 2 orang dengan persentase 10%. Dapat disimpulkan bahwasannya supervisi kepala sekolah SMAN 1 Jetis termasuk dalam kategori sedang dengan 16 responden.

### 3. Kinerja Guru SMAN 1 Jetis

Untuk mendeskripsikan data mengenai skor kinerja guru SMAN 1 Jetis diambil dari skor angket yang disebarakan kepada responden. Skor jawaban angket berupa angka yang diinterpretasikan sehingga data yang

diperoleh murni jawaban responden yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert dengan pernyataan positif.

Objek penelitian ini merupakan seluruh guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo yang berjumlah 20 orang. Peneliti menggunakan cara perhitungan *Standard Deviation* dan *Mean* untuk mengetahui kelompok motivasi kepala sekolah rendah, sedang, maupun tinggi. Tabel jumlah skor kinerja guru dapat diamati sebagai berikut:

**Tabel 4. 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru**

No.	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	168	1	5%
2.	169	1	5%
3.	170	1	5%
4.	171	2	10%
5.	172	2	10%
6.	173	2	10%
7.	174	2	10%
8.	175	4	20%
9.	176	2	10%
10.	177	1	5%
11.	179	1	5%
12.	180	1	5%
<b>Total</b>		20	100%

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel di atas adalah skor tertinggi variabel kinerja guru bernilai 180 dengan frekuensi 1 orang dan skor terendah bernilai 168 dengan frekuensi 1 orang. Tabulasi data angket variabel kinerja guru dapat diamati pada lampiran.

Untuk mengelompokkan data yang ada menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi diperlukan bantuan program SPSS versi 20 *for windows*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

- a. Skor  $> Mean + 1.SD$  = tingkatan tinggi
- b. Skor  $< Mean - 1.SD$  = tingkatan rendah
- c. Skor antara  $Mean - 1.SD$  sampai dengan  $Mean + 1.SD$  = tingkatan sedang

**Tabel 4. 8. Statistik Deskriptif Variabel Tingkat Kinerja Guru**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	20	168	180	173.75	3.127
Valid N (listwise)	20				

Dapat diketahui bersama bahwa *mean* sebesar 173,75 pada nilai standar deviasi sebesar 3,127 dengan nilai terendah 168 dan nilai tertinggi 180. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

- a.  $Mean + 1.SD = 173,75 + 1 \cdot 3,127$   
 $= 173,75 + 3,127$   
 $= 176,877$  (dibulatkan menjadi 177)
- b.  $Mean - 1.SD = 173,75 - 1 \cdot 3,127$   
 $= 173,75 - 3,127$   
 $= 170,623$  (dibulatkan menjadi 171)
- c.  $Mean - 1.SD$  sampai  $Mean + 1.SD = 171$  sampai 177

Dapat dilihat bahwa skor lebih dari 177 dikelompokkan Kinerja guru SMAN 1 Jetis tinggi, skor antara 171 – 177 dikelompokkan Kinerja guru

SMAN 1 Jetis sedang, dan skor kurang dari 171 dikelompokkan kinerja guru SMAN 1 Jetis rendah. Rincian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 9. Presentase dan Kategorisasi Variabel Kinerja Guru**

No.	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	> 177	2	10%	Tinggi
2.	171 - 177	15	75%	Sedang
3.	< 171	3	15%	Rendah
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	

Dari tingkatan tersebut terlihat bahwa kinerja guru di SMAN 1 Jetis memiliki pernyataan kelompok tinggi dengan frekuensi 2 orang dengan persentase 10%, kelompok sedang dengan frekuensi 15 orang dengan persentase 75%, dan kelompok rendah dengan frekuensi 3 orang dengan persentase 15%. Dapat disimpulkan bahwasannya kinerja guru SMAN 1 Jetis termasuk dalam kategori sedang dengan 15 responden.

## **B. Statistik Inferensial**

### **1. Uji Asumsi**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan uji asumsi yang biasa digunakan dalam penelitian kuantitatif. Tujuan pengujian adalah untuk mengetahui apakah residual variabel yang diteliti terindikasi normal atau tidak dengan menguji asumsi dan syarat normalitas. Uji normalitas kali ini menggunakan rumus *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan

program SPSS versi 20 *for windows*. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 10. Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.43586735
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.151
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.674
Asymp. Sig. (2-tailed)		.755

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dapat diketahui Bersama bahwa hasil perhitungan *One Sample Kolmogorov Smirnov* tersebut diperoleh jumlah *Asymp. Sig. (2 tailed)* sebesar 0,755. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 artinya data residual berdistribusi normal. Namun jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka artinya data residual tidak terdistribusi normal. Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa residual ketiga variabel berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Pengujian ini merupakan syarat dalam analisis regresi linear sederhana maupun uji korelasi. Fungsinya untuk mengidentifikasi bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah linear seperti garis lurus atau tidak. Dasar pengambilan



keputusan apabila nilai *Sig. Deviation from Linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan linear antar variabel. Uji ini menggunakan bantuan Program komputer IBM SPSS Statistics versi 20 *for windows*. Untuk hasil lebih detail dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4. 11. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

**ANOVA Tabel**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	157.083	9	17.454	6.089	.005
		Linearity	114.967	1	114.967	40.105	.000
		Deviation from Linearity	42.116	8	5.265	1.836	.181
		Within Groups	28.667	10	2.867		
		Total	185.750	19			

Berdasarkan hasil output tabel 4.11 di atas diketahui nilai *Sig. Deviation for Linearity* sebesar 0,181 artinya  $0,181 > 0,05$  Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

**Tabel 4. 12. Hasil Uji Linearitas Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

**ANOVA Tabel**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Supervisi Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	139.583	6	23.264	6.551	.002
		Linearity	108.626	1	108.626	30.588	.000
		Deviation from Linearity	30.957	5	11.721	1.743	.194
		Within Groups					
		Total					

Within Groups	46.167	13	5.837		
Total	185.750	19			

Berdasarkan hasil output tabel 4.12 di atas dapat diketahui nilai *Sig. Deviation for Linearity* 0,194. Artinya  $0,194 > 0,05$  Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji ini adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas ini adalah menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Antar variabel bebas dikatakan tidak terjadi gejala interkorelasi (hubungan yang kuat) jika nilai VIF  $< 10,00$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,10$ . Hasil dari perhitungan uji multikolinieritas dengan IBM SPSS Statistik versi 20 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 13. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.103	20.584		.491	.630		
	Motivasi Kepala Sekolah	.508	.125	.532	4.058	.001	.723	1.383

Supervisi Kepala Sekolah	.864	.233	.485	3.70 4	.002	.723	1.38 3
--------------------------------	------	------	------	-----------	------	------	-----------

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.13 jika dilihat dari VIF hitung (VIF Motivasi kepala sekolah diperoleh nilai 1,383 dan VIF supervisi kepala sekolah diperoleh nilai 1,383)  $< 10,00$  dan nilai *Tolerance* bernilai 0,723. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai VIF  $1,383 < 10$  dan *Tolerance*  $0,723 > 0,10$ , artinya antar variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinieritas.

## 2. Uji Hipotesis dan Interpretasi

### a. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat yakni pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, proses uji tersebut dengan mencari persamaan regresi, uji hipotesis, dan menghitung nilai koefisien determinasi atau R Square. Untuk menghitung persamaan regresi linier sederhana peneliti menggunakan program SPSS Statistics versi 20 *for windows*, dimana untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *coefficients* 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4. 14. Persamaan Regresi Sederhana Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	50.654	22.770		2.225	.039
	Motivasi Kepala Sekolah	.753	.139	.787	5.407	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel output *coefficients* 4.14 di atas, diketahui nilai constant (a) sebesar 50,654 sedangkan nilai motivasi kepala sekolah (b/koeffisien regresi) memiliki nilai sebesar 0,753. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:<sup>109</sup>

$$Y = a + b_1 \cdot X_1$$

$$Y = 50,654 + 0,753X_1$$

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan bahwa konstanta sebesar 50,654, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel motivasi kepala sekolah adalah sebesar 50,654. Kemudian koefisien regresi  $X_1$  menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kepala sekolah, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,753. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah positif. Artinya semakin tinggi motivasi kepala sekolah maka semakin meningkat kinerja guru.

Kemudian untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kepala sekolah dengan kinerja guru di SMAN

<sup>109</sup> Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, 379.

1 Jetis ponorogo, dapat dilihat kembali pada tabel *Coefficient* diatas.

Penjelasannya sebagai berikut:

**Hipotesis:**

**H<sub>0</sub> 1 : Tidak ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo**

**H<sub>1</sub> 1 : Ada pengaruh secara signifikan Motivasi Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo.**

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y).

Sedangkan berdasarkan nilai t, diketahui t hitung sebesar 5,407. untuk mencari t tabel, perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 20-1-1 \\ &= 0,025 : 18 \text{ (dilihat pada distribusi nilai t tabel)} \\ &= 2,101 \end{aligned}$$

Dapat diketahui t hitung sebesar 5,407 > t tabel 2,101 sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> 1 ditolak dan H<sub>1</sub> 1 diterima yang berarti motivasi kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di SMAN 1 Jetis Ponorogo.

**Tabel 4. 15. Tabel Anova Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114.967	1	114.967	29.236	.000 <sup>b</sup>
Residual	70.783	18	3.932		
Total	185.750	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kepala Sekolah

Sedangkan dari output Anova diketahui nilai F hitung = 29,236 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru atau kata lain ada pengaruh variabel motivasi kepala sekolah (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk mengetahui berapa persentase pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis, terletak pada output *Model Summary*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4. 16. Model Summary Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.598	1.983

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai R sebesar 0,787. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,619, Yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas

(Motivasi Kepala Sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja guru) adalah sebesar 61,9%.

**b. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Jetis Ponorogo**

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat yakni pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, proses uji tersebut dengan mencari persamaan regresi, uji hipotesis, dan menghitung nilai koefisien determinasi atau R Square. Untuk menghitung persamaan regresi linier sederhana peneliti menggunakan program SPSS Statistics versi 20 *for windows*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *coefficients* 4.17 sebagai berikut:

**Tabel 4. 17. Persamaan Regresi Sederhana Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	46.872	25.203		1.860	.079
	Supervisi Kepala Sekolah	1.362	.271	.765	5.035	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**P O N O R O G O**

Berdasarkan tabel output *coefficients* 4.17 di atas, diketahui nilai *constant* (a) sebesar 46,872 sedangkan nilai supervisi kepala sekolah

(b/koeffisien regresi) memiliki nilai sebesar 1,362. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:<sup>110</sup>

$$Y = a + b_2 \cdot X_2$$

$$Y = 46,872 + 1,362X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan bahwa konstanta sebesar 46,872, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel supervisi kepala sekolah adalah sebesar 46,872. Kemudian koefisien regresi  $X_2$  menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai supervisi kepala sekolah, maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 1,362. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah positif. Artinya semakin tinggi supervisi kepala sekolah maka semakin meningkat kinerja guru.

Kemudian untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di SMAN 1 Jetis ponorogo, dapat dilihat Kembali pada tabel *Coefficient* diatas. Penjelasannya sebagai berikut:

**Hipotesis:**

**$H_0$  2 : Tidak ada pengaruh yang signifikan Supervisi Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo**

**$H_1$  2 : Ada pengaruh secara signifikan Supervisi Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo.**

---

<sup>110</sup> Ibid.



Pada tabel 4.17 menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi kepala sekolah (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

Sedangkan berdasarkan nilai t, diketahui t hitung sebesar 5,035. Untuk mencari t tabel, perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 20-1-1 \\ &= 0,025 : 18 \text{ (dilihat pada distribusi nilai t tabel)} \\ &= 2,101 \end{aligned}$$

Dapat diketahui t hitung sebesar  $5,035 > t \text{ tabel } 2,101$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti supervisi kepala sekolah (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMAN 1 Jetis Ponorogo.

**Tabel 4. 18. Tabel Anova Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.626	1	108.626	25.352	.000 <sup>b</sup>
	Residual	77.124	18	4.285		
	Total	185.750	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah

Sedangkan dari output Anova diketahui nilai F hitung = 25,352 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru atau kata lain ada

pengaruh variabel supervisi kepala sekolah (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Selanjutnya untuk mengetahui berapa persentase pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis, terletak pada output *Model Summary*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada 4.19 sebagai berikut:

**Tabel 4. 19. Model Summary Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.562	2.070

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai R sebesar 0,765. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,585, Yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Supervisi Kepala Sekolah) secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru) adalah sebesar 58,5%.

**c. Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Jetis Ponorogo**

Teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian ini adalah dengan regresi linear berganda, yakni untuk mengetahui pengaruh 2 atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selanjutnya, terdapat beberapa proses yang peneliti lakukan dalam menganalisis regresi linier berganda. yaitu dengan mencari persamaan regresi, uji hipotesis , dan menghitung nilai koefisien

determinasi atau R Square. Sehingga untuk menghitung persamaan regresi linier berganda, peneliti menggunakan program SPSS versi 20 *for windows*. Untuk penjelasannya dapat dilihat data pada tabel 4.20 sebagai berikut:

**Tabel 4. 20. Persamaan Regresi Berganda Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.103	20.584		.491	.630
	Motivasi Kepala Sekolah	.508	.125	.532	4.058	.001
	Supervisi Kepala Sekolah	.864	.233	.485	3.704	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel output *coefficients* 4.20 di atas, diketahui nilai *constant* (a) sebesar 10,103 sedangkan nilai motivasi kepala sekolah (b1/koeffisien regresi) memiliki nilai sebesar 0,508 dan nilai supervisi kepala sekolah (b2/koeffisien regresi) sebesar 0,864. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,103 + 0,508X_1 + 0,864X_2$$

Dapat diketahui Bersama bahwa Koeffisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah positif. Artinya semakin tinggi

motivasi dan supervisi kepala sekolah maka semakin meningkat kinerja guru.

Selanjutnya untuk menghitung ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, dapat dilihat pada output anova. Untuk penjelasannya dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut:

**Tabel 4. 21. Tabel Anova Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.577	2	73.289	31.806	.000 <sup>b</sup>
	Residual	39.173	17	2.304		
	Total	185.750	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kepala Sekolah

### Hipotesis

**H<sub>0</sub> 3 : Tidak ada pengaruh yang signifikan Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo**

**H<sub>1</sub> 3 : Ada pengaruh secara signifikan Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo**

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000

$< 0,05$  dan diperoleh nilai F hitung = 31,806. Untuk menghitung F tabel adalah sebagai berikut:<sup>111</sup>

F tabel = K ; n-k

= 2 ; 20-2

= 2 ; 18 = 3,55 (dilihat pada distribusi nilai F tabel)

Dapat diketahui nilai F hitung (31,806)  $>$  F tabel (3,55) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  3 ditolak dan  $H_1$  3 diterima yang berarti ada pengaruh secara signifikan variabel motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo.

Selanjutnya untuk mengetahui persentase pengaruh variabel motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, dapat dilihat pada tabel *model summary*. penjelasannya sebagai berikut:

**Tabel 4. 22. Model Summary Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.789	.764	1.518

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan output di atas, dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,789. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah secara simultan terhadap kinerja guru

<sup>111</sup> Ibid., 287.

sebesar 78,9%, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian tersebut.

### C. Pembahasan

Konsep dasar penelitian ini yakni melakukan pengambilan dan pengamatan data mengenai motivasi kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru, juga tentang supervisi kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Pembahasannya terangkum dalam uraian sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN

##### 1 Jetis Ponorogo

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memakai skala likert dengan sistem sebar angket/kuisisioner. Perolehan data yang ada dihitung dengan program SPSS versi 20 *for windows*. Berdasarkan deskripsi data pada penjelasan sebelumnya, diketahui motivasi kepala sekolah dengan kelompok tinggi tidak ada atau dapat dipersentasekan dengan persentase 0,0%, sedangkan kelompok tingkatan sedang sebanyak 16 responden dengan persentase 80%, dan kelompok rendah sebanyak 4 responden dengan persentase 20%. Hal tersebut mengandung arti bahwa motivasi kepala sekolah di SMAN 1 Jetis Ponorogo dalam kategori sedang dengan persentase 80%.

Secara umum, Motivasi kepala sekolah di SMAN 1 Jetis Ponorogo sudah dapat dikatakan sedang atau cukup baik, dapat diketahui bersama terdapat 16 guru dengan persentase 80% menyatakan bahwa motivasi kepala sekolah di SMAN 1 Jetis Ponorogo sudah cukup mumpuni dan

perlu ditingkatkan lagi. Terbukti banyak responden yang menilai dengan kategori sedang atau cukup baik menjawab dengan poin 5 dan ada beberapa dengan poin 4. Motivasi yang dominan disini berupa pengaturan suasana kerja serta dorongan yang diberikan kepala sekolah kepada guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, hal tersebut sesuai dengan indikator motivasi yang terdapat dalam bab sebelumnya. Sedangkan indikator yang lain dinyatakan tidak dominan dikarenakan masih ada beberapa indikator yang dinyatakan tidak valid pada masing-masing sub variabel.

Selanjutnya untuk menghitung pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru, yaitu melalui perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS Statistics versi 20 *for windows*. Dari perhitungan tersebut menghasilkan nilai Signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 5,407. Secara umum dapat diinterpretasikan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < (\alpha) 0,05$  dan  $t \text{ hitung } (5,407) > t \text{ tabel } (2,101)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,619, Yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi Kepala Sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja guru) adalah sebesar 61,9%. Sedangkan 38,1 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Hasil penelitian telah memberikan penjelasan bahwa motivasi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan sebagian besar kepala sekolah telah mampu memberikan dorongan dan

semangat serta manajemen yang baik kepada bawahannya dengan cara yang sesuai dengan perannya sebagai motivator dan juga mampu memenuhi berbagai kebutuhan dalam rangka berlangsungnya proses Pendidikan. Dengan adanya dorongan dan semangat yang positif, secara tidak langsung akan meningkatkan produktifitas dan kinerja yang baik. Seperti halnya pendapat Hasibuan yang menyatakan tujuan motivasi salah satunya adalah guna meningkatkan kepuasan kerja serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>112</sup>

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu, yakni penelitian yang dilaksanakan oleh Hamsiah Djafar dan Nurhafizah N dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Smk Muhammadiyah 3 Makassar”. Artikel ini melaporkan bahwa hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan menghitung t hitung dengan t Tabel. Diperoleh t hitung = 4,1 dan t tabel = 2,021 sedangkan taraf signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan t hitung (4,1) > t tabel (2,021) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sangat nyata bahwa peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dan motivator sangat dibutuhkan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya guna membangun sinergi serta mengemban amanah dengan penuh tanggungjawab menuju kinerja yang optimal.<sup>113</sup>

Dengan demikian, motivasi kepala sekolah sangat penting dibutuhkan untuk keberhasilan kinerja guru, seperti halnya pendapat Ngalim Purwanto

---

<sup>112</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 146.

<sup>113</sup> Hamsiah Djafar and Nurhafizah N Nurhafizah N, “Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Smk Muhammadiyah 3 Makassar,” *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2018): 24–36.



bahwa motivasi merupakan mobilisator (penggerak) yang vital dalam menjalani kehidupan. Tanpa adanya motivasi, seseorang akan stagnan dan tidak mampu beraktivitas.<sup>114</sup> Dalam konteks ini, motivasi selalu mendorong seseorang untuk bekerja dan merupakan faktor terpenting dalam aktivitas sehari-hari. Seseorang akan memiliki upaya untuk mencapai tujuan apabila dalam dirinya terdapat motivasi.<sup>115</sup>

Namun, ada sesuatu yang perlu diperhatikan agar motivasi kepala sekolah dapat meningkat. Berkaitan dengan aspek pengaturan lingkungan fisik khususnya pemanfaatan teknologi untuk mengembangkan fasilitas yang ada, dikatakan belum maksimal karena skor pernyataan yang lebih sedikit dari yang lain. Hal ini mengandung arti bahwas kepala sekolah belum maksimal dalam memanfaatkan fasilitas demi keberlangsungan kegiatan belajar mengajar khususnya bidang teknologi.

Pembahasan ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugito yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Purwokerto”. Adapun dalam penelitian tersebut Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru sudah teridentifikasi cukup baik, yang dapat dilihat dari tingkat efisiensi dimana Guru memiliki kemampuan kerja yang optimal, hanya saja dalam proses peningkatan kinerja masih tmenjadi masalah dengan kurangnya implementasi sarana dan prasarana serta fasilitas laboratorium teknologi yang belum terpenuhi.<sup>116</sup>

---

<sup>114</sup> Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 72.

<sup>115</sup> Robbins, “Perilaku Organisasi,” 128.

<sup>116</sup> Sugito, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Muhammadiyah Purwokerto, 2020.”

## **b. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN**

### **1 Jetis Ponorogo**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memakai skala likert dengan sistem sebar angket/kuisisioner. Perolehan data yang ada dihitung dengan program SPSS versi 20 *for windows*. Berdasarkan deskripsi data pada penjelasan sebelumnya, diketahui supervisi kepala sekolah dengan kelompok tinggi sebanyak 2 responden dengan persentase 10%, sedangkan kelompok tingkatan sedang sebanyak 16 responden dengan persentase 80%, dan kelompok rendah sebanyak 2 responden dengan persentase 10%. Hal tersebut mengandung arti bahwa supervisi kepala sekolah di SMAN 1 Jetis Ponorogo dalam kategori sedang dengan persentase 80%.

Secara umum, supervisi kepala sekolah di SMAN 1 Jetis Ponorogo sudah dapat dikatakan sedang atau cukup baik, dapat diketahui bersama terdapat 16 guru dengan persentase 80% menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah di SMAN 1 Jetis Ponorogo sudah cukup mumpuni dan perlu ditingkatkan lagi. Terbukti banyak responden yang menilai dengan kategori sedang atau cukup baik menjawab dengan poin 5 dan ada beberapa dengan poin 4. Supervisi yang dominan disini berupa perencanaan hingga pelaksanaan program supervisi itu sendiri yang dilakukan kepala sekolah kepada guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, hal tersebut sesuai dengan indikator supervisi yang terdapat dalam bab sebelumnya. Sedangkan indikator yang lain yaitu tentang penindaklanjutan hasil supervisi dinyatakan tidak dominan dikarenakan

masih ada beberapa indikator yang dinyatakan tidak valid pada sub variabel tersebut.

Selanjutnya untuk menghitung pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, yaitu melalui perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS Statistics versi 20 *for windows*. Dari perhitungan tersebut menghasilkan nilai Signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 5,035. Secara umum dapat diinterpretasikan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < (\alpha) 0,05$  dan  $t \text{ hitung } (5,035) > t \text{ tabel } (2,101)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh secara positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,585, Yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Supervisi Kepala Sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja guru) adalah sebesar 58,5%. Sedangkan 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Hasil penelitian telah menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Fenomena tersebut menjadikan supervisi sangat vital untuk meningkatkan kinerja guru khususnya kegiatan mengajar di kelas. Subari berpendapat dalam bukunya “Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar” bahwa supervisi bertujuan Membantu guru melihat dengan gamblang maksud/tujuan pendidikan dan juga Membantu guru menggunakan pengalaman belajar murid sebagai acuan metode belajar.<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup> Subari, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), 20.

Banyaknya problematika dalam kegiatan mengajar guru sehingga perlu adanya pengawasan lebih lanjut dan secara berkala guna memecahkan masalah yang menyebabkan proses transformasi pengetahuan terhadap murid terganggu, hal tersebut sesuai pendapat Siswanto yang menyatakan bahwa dengan adanya pengawasan dapat memperkecil adanya problematika, sehingga problematika yang telah terjadi dapat segera diminimalisir dengan tindakan perbaikan.<sup>118</sup>

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yopi Aprida et al dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru”, memperoleh hasil R Square dengan nilai 0,526 yang berarti Pelaksanaan supervisi kepala sekolah berpengaruh efektif sebesar 52,6% terhadap kinerja guru.<sup>119</sup>

**c. Pengaruh Motivasi dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memakai skala likert dengan sistem sebar angket/kuisisioner. Perolehan data yang ada dihitung dengan program SPSS versi 20 *for windows*. Pengaruh motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dihitung menggunakan analisis regresi linear berganda. Diperoleh informasi data Signifikansi bernilai 0,000 dan F hitung bernilai 31,806. Dengan artian nilai signifikansi  $0,000 < (\alpha) 0,05$  dan nilai F hitung  $(31,806) > F$  tabel

---

<sup>118</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen*, 76.

<sup>119</sup> Aprida, Fitria, and Nurkhalis, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru, 160.”

(3,55) maka  $H_0$  3 ditolak dan  $H_1$  3 diterima. dapat disimpulkan terdapat pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo. Berdasarkan penjelasan point sebelumnya, R Square bernilai 0,789. Dimana nilai tersebut menunjukkan variabel motivasi dan supervisi kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 78,9%. Dan sisa 21,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian

Kinerja guru yang dominan disini berupa kompetensi professional dan sosial bahwa guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo dinyatakan sudah cukup menguasai kompetensi tersebut, yaitu sesuai dengan indikator kinerja yang terdapat dalam bab sebelumnya. Sedangkan indikator yang lain yakni kompetensi pedagogic dan kompetensi personal dinyatakan tidak dominan dikarenakan masih ada beberapa indikator yang dinyatakan tidak valid pada masing-masing sub variabel.

Motivasi dan supervisi kepala sekolah secara langsung terbukti dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru secara optimal. Namun, perlu diketahui bersama bahwa masih terdapat sebab lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti Menurut A. Dale Timple oleh Anwar Prabu Mangkunegara, terdapat beberapa faktor kinerja meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu mengenai dirinya sendiri, berdasarkan hal tersebut terbukti bahwa kinerja guru Sebagian besar juga ditentukan oleh kemauannya sendiri.<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup> Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," 5.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Yopi Aprida, Happy Fitria dan Nurkhalis tahun 2020 berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan Bersama-sama supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Prabumulih Barat yaitu sebesar 58,5%.<sup>121</sup>

Dalam dunia Pendidikan, Proses pendidikan akan berjalan efektif dan efisien apabila guru menguasai Sebagian besar kompetensi yang ada. Namun dewasa ini, seiring berkembangnya zaman, masih terdapat guru yang kurang faham mengenai indikator yang terkandung dalam setiap jenis kompetensi, seperti yang telah banyak disampaikan oleh para ahli pendidikan untuk menjadi seorang guru yang profesional bukan sesuatu yang mudah. Selain dipengaruhi oleh kompetensi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh keberadaan kepala sekolah. Peran kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi dan kinerja guru sangat diperlukan. Oleh karena itu, seorang guru harus mampu menguasai 4 kompetensi, yakni Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional dan kompetensi sosial.<sup>122</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan supervisi kepala sekolah dapat menumbuhkan semangat guru dalam melaksanakan kerjanya mengajar di kelas. Adapun ukuran

---

<sup>121</sup> Aprida, Fitria, and Nurkhalis, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru.”, 16.

<sup>122</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 75.

motivasi dan supervisi kepala sekolah dikatakan baik ketika kepala sekolah yang memiliki kompetensi profesional yang sesuai serta mampu berperan sebagai motivator, memiliki pemikiran yang positif, baik terhadap dirinya, orang lain, serta keadaan yang dihadapi. Dengan adanya kompetensi kepala sekolah yang sesuai, maka akan tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam mengemban amanah dan tanggung jawab. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja guru sangat bergantung pada seberapa kuat motivasi dan supervisi kepala sekolah.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Dari penelitian tentang pengaruh motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, yang diindikasikan dari t hitung = 5,407 dan t tabel =  $\alpha/2$  ;  $n-k-1 = 0,05/2$  ;  $20-1-1 = 0,025$  ;  $18 = 2,101$ . Analisis perhitungan tersebut menyimpulkan t hitung (5,407) > t tabel (2,101). Maka  $H_0$  1 ditolak dan  $H_1$  1 diterima. Sedangkan dari R Square sebesar 0,619. Nilai tersebut menerangkan bahwa pengaruh variabel motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 61,9 %.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, yang diindikasikan dari t hitung = 5,035 dan t tabel =  $\alpha/2$  ;  $n-k-1 = 0,05/2$  ;  $20-1-1 = 0,025$  ;  $18 = 2,101$ . Analisis perhitungan tersebut menyimpulkan t hitung (5,035) > t tabel (2,101). Maka  $H_0$  2 ditolak dan  $H_1$  2 diterima. Sedangkan dari R Square sebesar 0,585. Nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 58,5 %.
3. Terdapat pengaruh Bersama-sama secara positif dan signifikan Motivasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo, yang diindikasikan dari F hitung = 31,806 dan F tabel = K ; n-



$k = 2 ; 20 - 2 = 18 ; F_{hitung} = 31,806 > F_{tabel} = 3,55$ . Analisis perhitungan tersebut menyimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,789. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel motivasi dan supervisi kepala sekolah berpengaruh sebesar 78,9% terhadap kinerja guru.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran yakni sebagai berikut:

### 1. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini perlu menjadi perhatian pihak sekolah, khususnya kepala sekolah, untuk meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Jetis Ponorogo dan meningkatkan motivasi serta pengawasan yang selama ini sudah berjalan dengan baik.. Berdasarkan hasil penelitian terdapat fenomena mengenai pemahaman atau perhatian kepala sekolah terhadap kondisi karyawannya yang masih kurang, kurangnya kreativitas dan inovasi dalam memanfaatkan IT, tentu itu harus ditingkatkan kembali agar kinerja guru semakin berkualitas dan profesional

Berdasarkan kesimpulan sebaiknya kepala sekolah meningkatkan kembali pengaturan lingkungan fisik hingga penyediaan sumber belajar agar siswa dapat memperoleh pembelajaran dengan maksimal, selain itu perlu perbaikan terkait tindak lanjut hasil supervisi agar apa yang sudah diprogramkan dapat menjadi acuan guna pengembangan kualitas Pendidikan di SMAN 1 Jetis Ponorogo.

## 2. Bagi Guru

Bagi guru diharapkan untuk lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerja khususnya kegiatan mengajar di kelas sehingga dapat menghasilkan output yang berkualitas dan kualitas Pendidikan pun dapat meningkat juga. Tujuan sebuah Pendidikan akan tercapai jika kompetensi guru dapat terpenuhi sehingga mendorong terciptanya kinerja yang optimal. Berdasarkan data yang diperoleh terdapat temuan yang harus ditingkatkan lagi yakni masih kurangnya kreativitas dan inovasi para guru untuk memvariasikan metode pembelajaran di kelas Sehingga perlu ditingkatkan lagi dengan cara mengadakan diklat atau semacamnya untuk mencapai kinerja yang baik. Sesuai dengan indikator yang ada, guru harus meningkatkan kompetensi pedagogic dan personal mengingat semua kompetensi tentunya harus dikuasai oleh seorang guru

## 3. Bagi peneliti yang akan datang

Sebaiknya hasil penelitian ini dapat menjadi pijakan untuk perbandingan dan referensi untuk penelitian yang akan datang. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dalam kajian yang hamper sama dan cakupan ruang lingkup yang lebih luas

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Yusmiar. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Aedi, Nur. *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014.
- Aguslani Mushlih dan Rudi Ahmad Suryadi. *Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- Akbar, Surya. “Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.” *Jurnal Jiaganis* Volume 3 (2018).
- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Aprida, Yopi, Happy Fitria, and Nurkhalis Nurkhalis. “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Education Research* 1, no. 2 (2020): 160–64. doi:10.37985/joe.v1i2.16.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Arsyad, Azhar. *Buku Daras, Pengantar Manajemen 2*. Makassar: Alauddin University Press, 2006.
- Ath-Thabrani, Abu Al-Qasim. *Al-Mu’jam Al-Kabir*. Juz 2., n.d.
- Bungin, Burhan. *Prof. Dr. H.M. Burhan Bungin, S. Sos., M.Si, Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1994.
- Daryanto. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- . *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Dermawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Djafar, Hamsiah, and Nurhafizah N Nurhafizah N. “Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar.” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2018): 24–36. doi:10.24252/idaarah.v2i1.5064.
- Duriyat, Masduki. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- . *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya,

2006.

- Fattah. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Hendriyat Soetopo dan Wasty Soemanto. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Herlambang, Susatyo. *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. y: Goisyeng Publisng, 2013.
- Ibrahim, Nana Sudjana dan. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2007.
- Irfan, Muhammad, Fanani Iman, Surya Rita, Kala Linggi, M Si, Ibu Rita, Kala Linggi, and M Si. "Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Samarinda" 6, no. 4 (2018).
- Iskandar Agung dan Yufriawati. *Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni, 2013.
- Janawi. *Kompetensi Guru, Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Kadji, Yulianto. "Tentang Teori Motivasi." *Jurnal INOVASI* 9, no. 1 (2012): 1–15. <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&ipp=10&ref=search&mod=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document>.
- Kebudayaan, Departemen Pendidikan dan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 3rd ed. Jakarta: Balai Pustaka Jakarta, 2005.
- Kusumah, Echo Perdana. *Olah Data Skripsi SPSS 22*. Bangka Belitung: LAB Kom Manajemen FE UBB, 2016.
- Lian, Bukman. *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: CV Amanah, 2017.
- Makawimbang, Jerry H. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mentari, Sitia, and Kinerja Guru. "Profesionalisme Kinerja Guru di SD Negeri 22

- Banda Aceh Tahun Ajaran 2016/2017.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 2, no. 1 (2017): 138.
- Menteri Pendidikan Nasional. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Madrasah (n.d.).
- Muh. Fitrah dan Luthfiyah. *Metodologi Penelitian*. Sukabumi: CV Jejak, 2017.
- Muhktar dan Iskandar. *Orientasi Baru Supervisi Penedidikan*. Jakarta: Gaung Persada, 2009.
- Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Munir, Moh. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan*. Ponorogo: FATIK IAIN, 2022.
- Nabila, Anggi. “Kualitas Guru Indonesia Masih Rendah?” *Kompasiana.Com*, 2019. <https://www.kompasiana.com/angginabila2790/5dc9019cd541df48c772cb44/kualitas-guru-indonesia-masih-rendah>.
- Nuryadi. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media, 2017.
- Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (2020).
- Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (2005).
- PERMENDIKNAS No. 13 tahun 2007 (n.d.).
- Priansa, Euis Karwati dan Donni Juni. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Jakarta: Alfabeta, 2013.
- Priyatno. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2010.
- Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group, 2016.
- Purwanto, Ngalm. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- . *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Rachmawati, Yulia. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang* 01 (2013).
- Rismawan, Edi. “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* Volume XXI (2015).
- Rismi Somad, Doni Juni Priansa. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Risnawati. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo,

2014.

- Robbins, Stephen P. "Perilaku Organisasi." edited by Hidayana dan Sarwanto, 2nd ed. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Sahertian, Piet A. *Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Bumi Aksara, 2005.
- Subagyo, P. Joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Subari. *Supervisi Pendidikan dalam rangka Perbaikan Situasi Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Sugito. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Purwokerto." Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, 2020.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D." Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suhartini, Eka. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Sumarmi, Wiwik. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* Volume 9 (2020).
- Supriyanto, Rohmad dan. *Pengantar Statistik Panduan Praktis bagi Pengajar dan Mahasiswa*. Yogyakarta: Kalimedia, 2015.
- Syukur, Fatah. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Jakarta: Cempaka, 2012.
- Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan (2006).
- Undang-Undang SISDIKNAS No.20 Tahun 2003 Pasal 3 (n.d.).
- Usman. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara Ilmu, 2007.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013.
- Zulkifli, Matondang. "Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian." *Tabularasa PPS Unimed 1* (2011).