



## HUBUNGAN PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU

**Oleh: Suhaili**

**Abstract:** *The objective of this research are; (1) To identify The Correlation Between Head Master's supervision towards the Performance of the Elementary School's Teachers in Terara District. (2) To identify The Correlation Between Work Motivation of The Head Master's towards the Performance of the Elementary School's Teachers in Terara District. (3).To identify The Correlation Between The Head Master's supervision and Work Motivation towards the Performance of the Elementary School's Teachers in Terara District. Approach used in this research is quantitative approach, by the kinds of research is correlation. The population in this research are 499 consists of 48 person of the headmaster and 451 person of teachers, and the sample were taken are 307 persons consist of 30 persons of the headmaster and 277 persons of teachers. As for the data collection technique is used is conducted by questionnaire, observation and interview. Next, The technique used in analyzing the data in this research is multiple regression analysis by using SPSS version. 12.00 for Windows. The results of the research are; (1). There is correlation between Head Master's supervision towards the Performance of the Elementary School's Teachers in Terara District. The correlation can be seen in equal formula  $\hat{Y} = 43.628 + 0.801 X_1$  or sig.  $0.000 < 0,05$ . As for the effective contribution of supervision variable toward the teacher's performance is  $(0,743)^2$  or as big as 0,552 or (55.2 %). (2) There is correlation between The work motivation of the headmaster with the Performance of the Elementary School's Teachers. The correlation can be seen in equal formula  $\hat{Y} = 62,006 + 0.580 X_2$  or sig.  $0,000 < 0,05$  As for the effective contribution of the work motivation of the headmaster variable toward the teacher's performance is  $(0,762)^2$  or as big as 0,581 or (58,1 (3) There is correlation Between The Head Master's supervision and Work Motivation towards simultaneously with the Performance of the Elementary School's Teachers in Terara District. The correlation can be seen in equal formula  $\hat{Y} = 26,749 + 0,495 X_1 + 0,383 X_2$  or sig.  $0.000 < 0,05$  and  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $35.651 > 3.34$ ) As for the effective contribution of the supervision and work motivation of the headmaster variable toward the teacher's performance is  $(0,852)^2$  or as big as 0,725 or (72,5 %).*

**Kata Kunci:** Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja

Kebijakan tentang pengawasan tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional BAB XIX Pasal 66, menyatakan: "Pemerintah, Pemerintah Daerah, Dewan Pendidikan, Komite Sekolah/Madrasah melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pendidikan pada semua jenjang jenis pendidikan sesuai dengan kewenangan masing-masing". (UU RI, 2006: 150).

Pelaksanaan pengawasan dilakukan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas publik. Hal tersebut terkait dengan kebijakan pemerintah tentang pengawasan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang sangat urgen, sebab salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah mengenai bagaimana upaya meningkatkan mutu pendidikan di setiap jenjang dan jenis pendidikan terutama pada jenjang pendidikan dasar.



Berhasilnya suatu pengawasan tergantung dari keefektifan pengawasan. Hal tersebut merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan dalam bidang pendidikan. Keberhasilan pembangunan di bidang pendidikan khususnya di Kabupaten Lombok Timur masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan perkembangan pendidikan di kabupaten/kota lain di Nusa Tenggara Barat. Seringkali yang dituding menjadi penyebab hal tersebut adalah guru. Dikatakan demikian karena gurulah yang menjadi ujung tombak penentu keberhasilan pendidikan.

Kepala sekolah merupakan manajer dan administrator yang sehari-harinya melaksanakan kepemimpinan di bidang administrasi dan supervisi pendidikan. Kepala sekolah menghadapi berbagai macam pekerjaan dengan wewenang yang diterimanya dari pihak kantor pembina sekolah-sekolah. Agar pelaksanaan berbagai pekerjaan tersebut berhasil dengan baik maka kepala sekolah harus mengadakan pembinaan. Dalam hal ini dapat dikatakan fungsi pengawasan oleh kepala sekolah sangat menentukan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya sebagai tenaga administrator dan supervisor bagi para guru binaannya.

Pada kenyataannya di lapangan, terutama di Kecamatan Terara para kepala sekolah sepertinya belum sepenuhnya melaksanakan fungsi pengawasannya; pekerjaan pengawasan terbatas pada pelaksanaan supervisi, belum menyentuh secara mendalam pada pembinaan para guru untuk melengkapi administrasi di kelas dan yang berkaitan dengan pembelajaran. Lebih-lebih satu tahun terakhir ini terbentuk Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) Tingkat Kecamatan Terara. Banyak pekerjaan yang semestinya diselesaikan oleh kepala sekolah di sekolah masing-masing, malah dijadikan pekerjaan KKKS. Ada positifnya memang, dengan adanya kerja sama seperti itu. Akan tetapi, di sisi lain fungsi kepala sekolah tidak terlaksana seutuhnya. Kepala sekolah yang semestinya berada di sekolah menyelesaikan berbagai macam administrasi sekolah dan melaksanakan kegiatan khususnya dalam bidang pengawasan malah lebih banyak berada di Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (kini diubah menjadi Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendidikan).

Dengan kegiatan-kegiatan tersebut, kepala sekolah sepertinya tidak sepenuhnya melaksanakan program pengawasan, tetapi justru sibuk di kantor menangani sejumlah kegiatan bukannya berada di sekolah melaksanakan pembinaan kepada guru-guru yang membutuhkan binaan.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa pengawasan dan motivasi kerja kepala sekolah sepertinya tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hal tersebut dapat pula dijadikan parameter bagi keberhasilan pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala



sekolah. Maka diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat diketahui hubungan pengawasan, dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru.

Secara umum pengawasan merupakan fungsi setiap administrator artinya setiap orang atau atasan yang mengepalai suatu satuan organisasi atau satuan kerja mempunyai kewenangan dan kewajiban untuk melakukan pengawasan terhadap bawahannya yang melekat (*built in*) kepada kedudukannya (Sutisna, 1993: 242).

Pengawasan dalam perkembangannya banyak disamakan dengan supervisi. Yang melakukan supervisi disebut supervisor. Pada kenyataan di lapangan penggunaan istilah pengawas dan supervisor jika dicermati hampir tidak ada bedanya padahal pada prinsipnya istilah pengawas dan supervisor memiliki perbedaan.

Pidarta (1999: 5) mengemukakan bahwa supervisor adalah istilah yang digunakan untuk seseorang yang melakukan pembinaan terhadap guru-guru guna perbaikan kualitas pembelajaran agar mutu pendidikan meningkat. Sedangkan istilah pengawas digunakan untuk orang yang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan segala sesuatu yang terkait dengan proses administrasi, termasuk di dalamnya adalah pelaksanaan supervisi. Dengan kata lain sasaran pengawasan adalah untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan proses administrasi. Dalam tulisan ini lebih ditekankan pada pelaksanaan Pengawasan dalam kaitannya dengan motivasi kerja kepala sekolah dan kinerja guru.

Mengawasi berarti proses melihat administrasi apakah yang terjadi itu sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi. Jika tidak maka penyesuaianlah yang perlu dibuat (Sutisna, 1993: 240). Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan adanya pengawasan diharapkan segala kegiatan dapat berjalan sesuai fungsinya, secara administratif meliputi pemeriksaan rencana yang dibuat apakah bisa berjalan atau tidak, apakah sesuai dengan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang ditetapkan.

Menurut Komaruddin pengawasan identik dengan kontrol. Setiap organisasi melakukan kegiatan mengawasi atau mengontrol dengan maksud agar: (1) perilaku personalia organisasi mengarah ke tujuan organisasi; (2) agar tidak terjadi penyimpangan yang berarti antara rencana dengan pelaksanaan (dalam Pidarta, 2004: 158).

Pengawasan atau pengontrolan sarannya adalah perilaku personalia organisasi yang diusahakan supaya mengarah ke tujuan organisasi dan tidak menyimpang dari tujuan organisasi. Sasaran pengawasan berikutnya adalah rencana dan pelaksanaan. Penyimpangan antara rencana dan pelaksanaan sangat mungkin terjadi seandainya tidak diadakan pengawasan atau pengontrolan.

Kedua sasaran tersebut di atas sejalan dengan definisi kontrol yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Pidarta, 2004: 159) yaitu proses memonitor aktivitas-aktivitas untuk mengetahui



apakah individu-individu dan organisasi memanfaatkan sumber-sumber pendidikan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuannya dan memberi koreksi bila tidak tercapai.

Jika ditinjau sebagai proses, tindakan pengawasan terdiri atas empat langkah universal yaitu: (1) menetapkan suatu kriteria penilaian; (2) mengukur atau menilai perbuatan (*Performance*) yang sedang atau sudah dilakukan; (3) membandingkan perbuatan dengan standar yang ditetapkan dan menetapkan perbedaan jika ada; (4) memperbaiki penyimpangan dari standar jika ada dengan tindakan pembetulan (Sutisna, 1993: 241).

Dari keempat langkah sebagai proses tindakan pengawasan menunjukkan bahwa pengawasan menyarankan adanya tujuan dan rencana. Seorang administrator bisa melakukan pengawasan jika ada rencana. Semakin jelas, lengkap, dan terkoordinasi rencana tersebut maka semakin lengkap pengawasan administrasi yang dapat dilaksanakan. Menurut Sutisna (1993: 242) ada dua faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan: pertama, adanya tujuan-tujuan individu dan organisasi yang sering berbeda sehingga diperlukan anggota bekerja ke arah tujuan organisasi. Kedua adanya penundaan waktu antara saat suatu tujuan dirumuskan dan saat tujuan dicapai sehingga menyebabkan adanya penyimpangan dari yang dikehendaki.

Dalam melaksanakan Pengawasan seorang pengawas harus memiliki kompetensi di bidang Pengawasan. Menurut Slamet (2005: 8) ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pengawas yaitu:

(1) Menghayati wawasan pendidikan, (2) Kemampuan pengembangan profesionalisme Pengawasan, (3) Pemahaman terhadap konsep supervisi pendidikan, (4) Penyusunan, pengembangan dan pelaksanaan pembelajaran maupun bimbingan, (5) Pembinaan, pengembangan, dan pelaksanaan pembelajaran maupun bimbingan, (6) Memotivasi tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme, (7) Melaksanakan pengawasan sekolah, dan (8) Pelaporan hasil pengawasan.

Sejalan dengan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa ada 3 aspek kompetensi pengawas yaitu: Kemampuan pengetahuan, kecakapan, dan pemahaman apresiasi sebagai ciri dan karakteristik seseorang dalam menjalankan tugas. Ciri-ciri tersebut nampak dalam tingkah laku, pola pikir, sikap dan tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas secara piawai. Kompetensi sebagai hasil (*out put/out come*) seseorang berlaku dan mahir dalam melaksanakan tugas secara efektif.

Selanjutnya motivasi berasal dari motif berarti alasan seseorang dalam melakukan sesuatu (Depdikbud, 1999: 666). Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu di penuhi agar orang tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan



motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi berarti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, motivasi juga berarti usaha-usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau puas dengan perbuatannya (Depdikbud, 1999: 666). Motivasi menunjukkan suatu keadaan pada diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995: 256).

Motivasi pada umumnya merupakan kondisi yang menggiatkan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu secara tekun, sungguh-sungguh dan berkesinambungan. Motivasi sebagai kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mengupayakan berbagai cara dan merupakan kekuatan eksternal atau kondisi lingkungan yang dapat memicu terhadap dorongan internal.

Motivasi sebagai kekuatan internal dan eksternal dikemukakan oleh Petri (dalam Dharma, 2006: 8) motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong munculnya aktivitas pada seseorang baik itu faktor internal atau faktor eksternal. Misalnya seorang individu yang melakukan suatu pekerjaan disebabkan karena menyenangkan pekerjaan yang dilakukan sehingga memberikan kepuasan tersendiri. Hal ini termasuk ke dalam motivasi yang timbul karena faktor internal yang disebut juga dengan motivasi intrinsik.

Maslow (dalam Dharma, 2006: 9) mengatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang erat dengan minat intrinsik. Minat intrinsik merupakan minat terhadap suatu obyek atau kegiatan yang disebabkan karena seseorang tersebut menyenangkan suatu obyek tanpa pengaruh dari luar obyek tersebut. Sedangkan motivasi yang timbul karena faktor eksternal terjadi jika seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan gaji atau upah. Maier (dalam Dharma, 2006: 9) juga mengatakan bahwa seseorang yang bekerja dengan motivasi ekstrinsik melakukan suatu pekerjaan bukan karena menyenangkannya, akan tetapi karena ingin mendapatkan upah, insentif yang bersifat eksternal.

Motivasi dapat dikatakan sebagai energi yang dapat membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2002: 94) menyebutkan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Untuk memahami tentang motivasi kerja harus dikaitkan dengan kebutuhan manusia, karena pada dasarnya motivasi kerja yang ada pada diri setiap orang itu adalah untuk memenuhi segala yang dibutuhkannya. Beberapa teori motivasi itu antara lain teori Kebutuhan sebagai



Hirarkhi, teori Motivasi Dua Faktor, teori ERG, teori Tiga Kebutuhan, teori Evaluasi kognitif, teori Penentuan Tujuan, teori Penguatan, teori Keadilan dan teori Harapan (Siagian, 1995: 146

Dari beberapa teori di atas tentunya tidak semua teori dapat diaplikasikan kaitannya dengan motivasi kerja kepala sekolah. Teori-teori di atas bersifat sangat situasional. Pada prinsipnya teori-teori tersebut di atas dapat disimpulkan menjadi dua motivasi yang didasarkan atas faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik. Kedua faktor motivasi tersebut merupakan penyebab timbulnya perilaku individu, dalam hal ini khususnya kepala sekolah.

Seorang kepala sekolah melakukan tugasnya karena yang bersangkutan memang menyukai pekerjaan yang menjadi tugas dan kewajibannya. Tugas dan kewajibannya itu sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya, namun bisa juga karena dorongan untuk mendapatkan sesuatu yang lain seperti gaji, pangkat atau insentif-insentif lain yang bisa bersifat eksternal.

Seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya juga bisa termotivasi karena kedua-duanya yaitu termotivasi untuk melaksanakan tugas karena memang menyukai pekerjaan tersebut sekaligus bertujuan untuk mendapatkan insentif atau yang lain yang bersifat eksternal dibalik pekerjaan yang dilakukannya.

Steer dan Porter (dalam Dharma, 2006: 8) menjelaskan, jika dikaitkan dengan motivasi kerja khususnya motivasi untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggiatkan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu secara tekun, sungguh-sungguh, dan berkesinambungan.

Efektifitas Kinerja kepala sekolah ditentukan oleh kemampuannya dalam memberikan motivasi kepada para bawahannya. Memberikan motivasi merupakan sesuatu yang penting bagi seorang kepala sekolah, karena seorang kepala sekolah tidak akan bekerja sendiri untuk mencapai suatu tujuan melainkan dia akan bekerja dengan dan melalui orang lain.

Dalam penelitian ini teori yang relevan dengan variabel Motivasi Kerja Kepala Sekolah adalah teori Kebutuhan Berhierarchy yang dikemukakan oleh Maslow. Maslow (dalam Siagian, 1995: 146) menjelaskan tentang Teori Berhierarchy sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis termasuk kebutuhan pokok seperti sandang pangan dan perumahan. Ketiga jenis kebutuhan ini dianggap sebagai kebutuhan yang paling mendasar, dikatakan mendasar bukan karena dibutuhkan oleh setiap orang sejak lahir sampai meninggal dunia akan tetapi juga karena tanpa adanya pemuasan dari kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka seseorang itu belum dapat dikatakan hidup secara normal sehingga ketiga kebutuhan tersebut dikategorikan sebagai kebutuhan pokok (primer).



- b. Kebutuhan keamanan. Kebutuhan kemanan dalam arti yang luas bukan hanya dalam arti fisik tetapi juga kemanan yang bersifat psikologis seperti perlakuan secara adil terhadap pekerjaan seseorang. Rasa aman pada setiap diri tersebut sudah pasti menjadi kebutuhan setiap orang, kapan pun, di mana pun dan dalam keadaan bagaimanapun.
- c. Pemuasan kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial manusia tidak bisa hidup sendirian tanpa teman, karena setiap orang selalu saling membutuhkan. Tidak ada manusia di dunia ini yang diciptakan dalam keadaan sempurna. Masing masing orang memiliki kelebihan yang berbeda-beda. Adanya perbedaan itulah manusia saling membutuhkan untuk saling melengkapi. Kebutuhan sosial seseorang tercermin dalam empat bentuk: (1) perasaan diterima oleh orang lain ketika berinteraksi dalam suatu kelompok atau organisasi, (2) perasaan mempunyai jati diri, maka dengan jati diri itu setiap orang merasa penting, (3) perasaan untuk maju, dan (4) perasaan diikutsertakan oleh orang lain (*sense of participation*) Kebutuhan esteem. Kebutuhan esteem adalah kebutuhan seseorang akan harga dirinya. Semua orang membutuhkan pengakuan orang lain akan keberadaan dirinya dan statusnya di hadapan orang lain. Keberadaan dan status seseorang dapat terlihat dalam berbagai bentuk dan simbol yang dipandang sebagai hak seseorang dalam suatu kelompok tertentu, baik keberadaanya di lingkungan masyarakat tradisional maupun yang sudah maju.
- d. Kebutuhan Esteem (harga diri). Setiap manusia pasti mempunyai rasa harga diri, karena itu semua orang memerlukan pengakuan akan keberadaanya dan statusnya oleh orang lain.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini dapat tercermin pada setiap orang yang mampu mengembangkan potensi terpendam yang ada pada dirinya baik ketika berada dalam suatu kelompok atau organisasi. Orang tersebut memiliki peran yang sangat besar (mendominasi) yang nampak dalam berbagai bentuk dan kapasitas yang dapat memberikan warna perubahan dalam suatu organisasi atau kelompok dengan sebab keberadaanya.

Selanjutnya kinerja berarti sesuatu yang dicapai, kemampuan kerja, atau prestasi yang diperlihatkan (Depdikbud, 1999: 503). Maier (dalam As'ad, 1991: 47) kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lawer and Poter menegaskan kinerja yaitu "*sucessfull role achievement*" yang diperoleh dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 1991: 47). Dari beberapa pengertian di atas, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja menggambarkan suatu kemampuan kerja yang di tinjau dari aspek pencapaian atau penyelesaian tugas oleh seseorang atau suatu organisasi. Tugas-tugas tersebut tentunya dilaksanakan sesuai dengan batas-batas yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, kinerja dapat dimaknai sebagai kemampuan kerja yang dilihat dari tingkat pencapaian



atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya; apakah sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan pada bidang pekerjaannya atau tidak. Vroom (dalam As'ad, 1991: 48) menyatakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". orang yang memiliki level of performance-nya tinggi biasanya disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang level performance-nya rendah dikatakan sebagai tidak produktif.

Dengan merujuk pada pengertian tentang kinerja di atas maka jika seseorang itu adalah guru, dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah proses kerja dan keberhasilan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tujuan, visi, dan misi sekolah tempatnya bertugas, tentunya dengan senantiasa merujuk pada aturan-aturan di sekolah yang ditetapkan oleh atasannya.

Sekolah sebagai wilayah kerja guru merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Dikatakan bersifat kompleks karena sekolah merupakan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai dimensi. Dimensi-dimensi tersebut satu sama lainnya saling berkaitan dan saling menentukan. Di antaranya terdapat guru yang berperan sebagai pilar utama terlaksananya proses pembelajaran. Sekolah dikatakan bersifat unik karena sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Karena sifatnya yang kompleks dan unik maka sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi antara komponen-komponennya. Keberhasilan yang dicapai oleh suatu sekolah berarti juga keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpinnya dan para guru yang melaksanakan pembelajaran di sekolah tersebut.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang akan melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Riyanto, 2001). Sedangkan Sugiyono (2005) menyatakan bahwa penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian korelasional/asosiatif adalah penelitian yang



yang dilakukan untuk menemukan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah SD Kecamatan Terara sebanyak 48 orang dan guru-guru dari 48 SD di Kecamatan Terara sebanyak 451 orang.. Dalam penelitian ini semua variabel yang diteliti, baik variabel pengawasan dan motivasi kerja kepala sekolah sebagai variabel bebas maupun variabel kinerja guru sebagai variabel terikat, data primer dikumpulkan dengan angket.

Penggunaan model analisis regresi mensyaratkan perlu dilakukan beberapa persyaratan uji analisis. Uji dimaksud adalah normalitas dan linearitas. Ujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan terhadap variabel-variabel yang ada dalam model.

## HASIL

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik distribusi data dari subyek penelitian, berikut disajikan nilai rata, median, modus, standar deviasi, dan tabel distribusi frekuensi.

Berdasarkan hasil perhitungan data pengawasan kepala sekolah ( $X_1$ ) diketahui bahwa nilai tertinggi 140, skor terendah 101, nilai rata-rata (*mean*) 128,129. Adapun responden yang mendapatkan nilai yang berada di atas nilai rata-rata adalah sebesar 50 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara kualitas pengawasan kepala sekolah menunjukkan kondisi yang cukup baik. Artinya bahwa tugas kepengawasan yang dilakukan kepala sekolah selama ini terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil perhitungan data motivasi kerja kepala sekolah ( $X_2$ ) diketahui bahwa nilai tertinggi 160, skor terendah 112, nilai rata-rata (*mean*) 147,93. Adapun responden yang mendapatkan nilai yang berada di atas nilai rata-rata adalah sebesar 63,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara kualitas motivasi kerja kepala sekolah juga menunjukkan kondisi yang baik. Artinya bahwa persepsi kepala sekolah selaku motivator terhadap semua upaya yang dilakukannya akan mengarah ke suatu penilaian kinerja yang akan menghasilkan *reward* sepenuhnya dipahami dan disadari, sehingga kepala sekolah menjadi termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

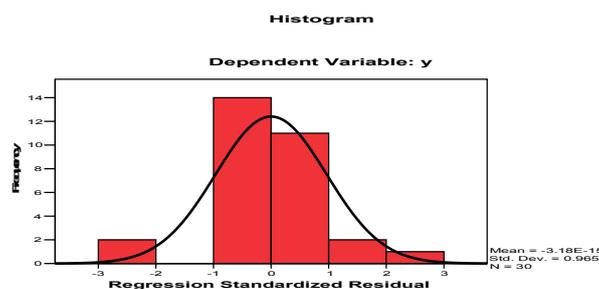
Pemahaman terhadap faktor-faktor motivasi secara baik oleh seorang kepala sekolah akan mampu membantu, membimbing, menghargai, dan mendorong timbulnya persepsi dikalangan guru dan tenaga kependidikan lainnya di sekolah bahwa semua upaya yang dilakukannya akan mengarah ke suatu penilaian kinerja yang akan menghasilkan *reward*, sehingga mereka menjadi lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.



Berdasarkan hasil perhitungan statistik distribusi variabel kinerja guru (Y) diketahui nilai tertinggi 156, terendah 408, nilai rata-rata (*mean*) 147,80, Adapun responden yang mendapatkan nilai yang berada di atas nilai rata-rata adalah sebesar 53,3 %. Hal ini juga menunjukkan bahwa keadaan kinerja guru SD di Kecamatan Terara Lombok Timur adalah cukup baik. Artinya bahwa perlu peningkatan kinerja terutama pada hal-hal yang merupakan tugas rutinnnya sebagai guru seperti: membuat persiapan mengajar dan melaksanakan evaluasi, menggunakan metode dan media pembelajaran, menguasai materi, dan mengelola kelas dengan agar lebih baik.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji nilai residual terstandardisasi dan uji kolmogorov Smirnov Z. Pengujian ini dimaksudkan untuk membuktikan apakah model ini sudah memenuhi asumsi normalitas atau tidak.

Tabel : 4.5. Hasil Uji Normalitas Residual terstandardisasi



Tabel : 4.6. Hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov Z

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				x1	x2	y
N				30	30	30
Normal Parameters	a,b	Mean		130,1000	147,9333	147,8000
		Std. Deviation		9,47720	13,42138	10,20953
Most Extreme Differences		Absolute		,162	,235	,211
		Positive		,148	,184	,211
		Negative		-,162	-,235	-,197
Kolmogorov-Smirnov Z			,890	1,289	1,155	
Asymp. Sig. (2-tailed)			,407	,072	,139	

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran 17 Pengolahan Data SPSS Vers. 12.00 for Windows

Berdasarkan tabel : 4.5 dapat dijelaskan bahwa dengan melihat kurva normal pada histogram di atas, dapat dikatakan model berdistribusi normal, karena kurva membentuk lonceng.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan *one-sample Kolmogorov Smirnov* sebagaimana pada tabel: 4.6, diketahui nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* variable Y = 0,139 > 0,05, *asympt. Sig. (2-tailed)* X<sub>1</sub> = 0,407 > 0,05, dan *asympt. Sig. (2-tailed)* X<sub>2</sub> = 0,072 > 0,05, maka dengan demikian



model yang digunakan dalam penelitian pada ketiga variable yang dianalisis telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas dimaksudkan untuk mengetahui kelayakan variable bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) untuk memprediksi variable terikat ( $Y$ ) Teknik yang digunakan untuk uji linearitas pada penelitian ini adalah menggunakan uji analisis koefisien korelasi masing-masing variabel bebas dengan  $Y$ . Apabila  $\text{sig. } r_{xy} < 0,05$ , maka asumsi linearitas terpenuhi, artinya variabel bebas tersebut layak sebagai salah satu prediktor variabel  $Y$  dan demikian juga sebaliknya.

Untuk menghindari kekeliruan dalam penghitungan data maka digunakan SPSS Vers. 12.00 for Windows. Tabel 4.8, dan 4.9: adalah hasil perhitungan uji linearitas data penelitian  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Tabel : 4.8 Hasil uji linearitas variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined) Linearity	2281,205	16	142,575	2,499	,051
		Deviation from Linearity	1669,953	1	1669,953	29,274	,000
			611,251	15	40,750	,714	,736
	Within Groups		741,595	13	57,046		
	Total		3022,800	29			

Sumber: Pengolahan Data SPSS Vers. 12.00 for Windows

Tabel : 4.9. Hasil Uji linearitas variabel  $X_2$  terhadap  $Y$

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined) Linearity	2976,967	18	165,387	39,693	,000
		Deviation from Linearity	1757,027	1	1757,027	421,687	,000
			1219,939	17	71,761	17,223	,000
	Within Groups		45,833	11	4,167		
	Total		3022,800	29			

Sumber: Pengolahan Data SPSS Vers. 12.00 for Windows

Berdasarkan hasil uji linearitas  $X_1$  terhadap  $Y$  (Tabel: 4.8) diketahui bahwa  $r_{x_1y}$  adalah  $\text{sig. } 0.000 < 0.05$ . hal ini berarti  $X_1$  linear terhadap  $Y$  atau dengan kata lain bahwa variabel  $X_1$  dalam penelitian ini layak sebagai prediktor  $Y$ . Selanjutnya hasil uji linearitas  $X_2$  terhadap  $Y$  pada table: 4.9. diketahui bahwa nilai  $r_{x_2y}$  adalah  $\text{sig. } 0.000 < 0.05$ . Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  linear terhadap  $Y$  atau dengan kata lain variabel  $X_2$  juga layak sebagai prediktor  $Y$ . Berdasarkan hasil uji hipotesis, temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis statistik pertama, hipotesis nul menyatakan "Tidak ada hubungan yang signifikan antara pengawasan kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara". Sedangkan hipotesis alternative menyatakan "Ada hubungan yang signifikan antara pengawasan kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara"

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut

- a. Mencari persamaan masing-masing garis dengan terlebih dahulu menentukan nilai konstanta dan koefisien arah, dan mencari persamaan regresi Y atas  $X_1$  yang ditulis  $Y = a + bX_1$ ; a adalah konstanta (*intercept*) dan b adalah koefisien arah. Untuk menghindari kekeliruan yang terlalu banyak, maka digunakan program SPSS versi 12.00 untuk menyelesaikannya, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = 43.628$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n} = 0.801$$

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,628	17,765		2,456	,021
	x1	,801	,136	,743	5,879	,000

a. Dependent Variable: y

Dengan demikian diperoleh persamaan  $\hat{Y} = 43.628 + 0.801 X_1$

- b. Melakukan uji signifikansi persamaan regresi Y dan koefisien arah Y terhadap  $X_1$   
 Hasil Uji Signifikansi persamaan  $\hat{Y} = 43.628 + 0.801 X_1$  dan koefisien arah adalah sebagai berikut:

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1669,953	1	1669,953	34,563	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1352,847	28	48,316		
	Total	3022,800	29			

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y

#### Keterangan

df = derajat kebebasan

JK (Sum Of Squares) = Jumlah Kuadrat



KT (Mean Squares) = Kuadrat Tengah

Simpulan :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{JK \text{ Reg.}}{JK_{\text{res}} / n - 2} . F_{\text{hitung}} (34,563) > F_{\text{tabel}} (3,34) \text{ atau sig } (0.000 < 0.05). \text{ artinya}$$

persamaan yang dihasilkan signifikansi pada taraf signifikan 5 %

c. Menghitung koefisien korelasi antara  $X_1$  dan  $Y$  dengan rumus

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \text{ dan}$$

$$t_{\text{hitung}} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,743 <sup>a</sup>	,552	,536	6,95097	,552	34,563	1	28	,000

a. Predictors: (Constant),  $x_1$

Dari hasil analisis di atas, maka diketahui  $r_{X_1Y} = 0.743$  koefisien determinasinya ( $r^2_y = 0.552$ ),  $t_{\text{hitung}} = 5.879$  dan  $t_{\text{tabel}} = 1.701$  signifikansi 5 %

Simpulan: Karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $5,879 > 1.701$ ) maka dikatakan koefisien regresi signifikan pada taraf signifikan 5% dengan demikian  $H_0$  yang berbunyi "Tidak ada hubungan yang signifikan antara pengawasan kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara" **ditolak**, dan  $H_a$  yang berbunyi: "Ada hubungan yang signifikan antara pengawasan kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara", **diterima**.

Hipotesis statistic kedua, hipotesis nul menyatakan "Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara". Sedangkan hipotesis alternative menyatakan "Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara"

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut



- a. Mencari persamaan masing-masing garis dengan terlebih dahulu menentukan nilai konstanta dan koefisien arah, dan mencari persamaan regresi Y atas  $X_2$  yang ditulis  $\hat{Y} = a + bX_2$ ; a adalah konstanta (intercept) dan b adalah koefisien arah. Untuk menghindari kekeliruan yang terlalu banyak, maka digunakan program SPSS versi 12.00 untuk menyelesaikannya, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = 62.006$$

$$a = \frac{\sum Y - \sum b \cdot \sum X}{n} = 0.580$$

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62,006	13,816		4,488	,000
	x2	,580	,093	,762	6,234	,000

a. Dependent Variable: y

Dengan demikian diperoleh persamaan  $Y = 62,006 + 0,580 X_2$

- a. Melakukan uji signifikansi persamaan regresi Y dan koefisien arah Y terhadap  $X_2$

Hasil Uji Signifikansi persamaan  $Y = 62,006 + 0,580 X_2$  dan koefisien arah adalah sebagai berikut:

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1757,027	1	1757,027	38,867	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1265,773	28	45,206		
	Total	3022,800	29			

a. Predictors: (Constant), x2

b. Dependent Variable: y

Keterangan :

df = derajat kebebasan

JK (*Sum Of Squares*) = Jumlah Kuadrat

KT (*Mean Squares*) = Kuadrat Tengah



Simpulan :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{JK \text{ Reg.}}{JK_{\text{res}} / n - 2} . F_{\text{hitung}} (38,867) > F_{\text{table}} (3,34) \text{ atau sig } (0.000 < 0.05). \text{ dengan}$$

demikian persamaan regresi di atas signifikan pada taraf signifikansi 5 %

- b. Menghitung koefisien korelasi antara  $X_2$  dan  $Y$  dengan rumus

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \text{ dan}$$

$$t_{\text{hitung}} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,762 <sup>a</sup>	,581	,566	6,72355	,581	38,867	1	28	,000

a. Predictors: (Constant), x2

Dari hasil analisis di atas, maka diketahui  $r_{x_2y} = 0.762$  koefisien determinasinya ( $r^2y = 0.581$ ),  $t_{\text{hitung}} = 6,234$  dan  $t_{\text{tabel}} = 1.701$  signifikansi 5 %

Simpulan: Karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $6,234 > 1.701$ ) maka dapat dikatakan bahwa koefisien regresi signifikan pada taraf signifikan 5% dengan demikian  $H_0$  uang berbunyi: "Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara", **ditolak**, dan  $H_a$  yang berbunyi: "Ada hubungan yang signifikan antara motivasi guru dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara", **diterima**.

Hipotesis statistic ketiga, hipotesis nul menyatakan "Tidak ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara". Sedangkan hipotesis alternative menyatakan "Ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara"

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut

- a. Mencari persamaan masing-masing garis dengan terlebih dahulu menentukan nilai konstanta dan koefisien arah, dan mencari persamaan regresi  $Y$  atas  $X_1, X_2$  yang ditulis  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$ ;  $a$  adalah konstanta (*intercept*) dan  $b$  adalah koefisien arah Untuk



menghindari kekeliruan yang terlalu banyak, maka digunakan program SPSS versi 12.00 untuk menyelesaikannya, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} = 0.495$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} = 0.383$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1 \left( \frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left( \frac{\sum x_2}{n} \right) = 26.749$$

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,749	14,752		1,813	,081
	x1	,495	,132	,460	3,763	,001
	x2	,383	,093	,503	4,122	,000

a. Dependent Variable: y

Dari tabel di atas diperoleh persamaan  $Y = 26,749 + 0,495 X_1 + 0,383 X_2$

b. Mencari korelasi ganda dengan rumus

$$R_{x_1 x_2 y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y}{\sum y^2}} = 0.852$$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,852 <sup>a</sup>	,725	,705	5,54528	,725	35,651	2	27	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

c. Melakukan uji signifikansi persamaan regresi Y dan koefisien arah Y terhadap  $X_1$  dan  $X_2$  untuk membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan rumus;

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dimana:

n = jumlah responden

m = jumlah variable bebas



Adapun hasil Uji Signifikansi persamaan  $Y = 26,749 + 0,495 X_1 + 0,383 X_2$  dan koefisien arah adalah sebagai berikut:

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2192,547	2	1096,273	35,651	,000 <sup>a</sup>
	Residual	830,253	27	30,750		
	Total	3022,800	29			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Keterangan :

df = derajat kebebasan

JK (Sum Of Squares) = Jumlah Kuadrat

KT (Mean Squares) = Kuadrat Tengah

Simpulan :

$$F_{hitung} = \frac{JK Reg.}{JKres / n - 2} . F_{hitung} (35,651) > F_{tabel} (3,34) \text{ atau sig } (0.000 < 0.05) \text{ signifikansi}$$

5 %

Dari hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $35.651 > 3.34$  atau sig  $(0.000 < 0.05)$  signifikansi 5 %, nilai kontribusi korelasi ganda adalah  $(R_{X_1X_2y})^2 = (0.852)^2 = 0.725 \times 100\% = 75,5 \%$ , sementara  $t_{hitung} X_1 = 3,763 > 1.701$  dan  $t_{hitung} X_2 = 4.122 > 1.701$ , maka dapat disimpulkan bahwa: kedua koefisien regresi signifikan pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian  $H_0$  yang berbunyi: "Tidak ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara", **ditolak**, dan  $H_a$  yang berbunyi: "Ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara" **diterima**.



## PEMBAHASAN

### 1. Ada Hubungan antara Pengawasan kepala sekolah dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana telah dibahas dalam bab sebelumnya, maka temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas Pengawasan kepala sekolah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara. Hubungan tersebut terlihat pada rumus persamaan  $\hat{Y} = 43.628 + 0.801 X_1$  atau sig.  $0.000 < 0,05$ . Adapun sumbangan efektif dari variabel pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah  $(0,743)^2$  atau sebesar 0,552 atau (55.2 %)

Hal ini membuktikan adanya relevansi temuan penelitian ini dengan teori yang dikemukakan oleh Pudarta (1995:5) yang menyatakan bahwa supervisor adalah istilah yang digunakan untuk seseorang yang melakukan pembinaan terhadap guru-guru guna perbaikan kualitas pembelajaran agar mutu pendidikan meningkat. Sedangkan istilah pengawas digunakan untuk orang yang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan segala sesuatu yang terkait dengan proses administrasi, termasuk di dalamnya adalah pelaksanaan supervisi. Dengan kata lain bahwa terdapat kaitan yang erat antara pengawasan kepala sekolah untuk mempengaruhi orang lain dengan motivasi dan performa (kinerja) seseorang terhadap pelaksanaan tugas di dalam setiap situasi.

Akhirnya, peran sentral kepala sekolah dalam suatu organisasi sekolah menuntut pemahaman dan pengkajian yang cermat tentang pengawasan sehingga fungsi-fungsi pengawasan dapat dilaksanakan secara efektif.

### 2. Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisa data tentang hubungan antara variabel bebas motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, persamaan  $\hat{Y} = 62,006 + 0.580 X_2$  atau sig.  $0,000 < 0,05$  Adapun sumbangan efektif dari Variabel motivasi kerja kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru adalah  $(0,762)^2$  atau sebesar 0,581 atau (58,1 %)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa temuan dalam penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara.

Hal ini semakin memperkuat teori yang diungkapkan oleh beberapa ahli antara lain; Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2002:94) menyebutkan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.



Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan kinerja pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan dalam organisasi pendidikan di sekolah hendaknya pula menguasai bagaimana membangkitkan motivasi kerja para bawahannya agar apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai secara optimal.

### 3. Ada Hubungan Antara Pengawasan dan Motivasi Kerja kepala sekolah secara simultan dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data terhadap variabel pengawasan kepala sekolah dan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh persamaan linear  $\hat{Y} = 26,749 + 0,495 X_1 + 0,383 X_2$  atau sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $35,651 > 3,34$ ) Adapun sumbangan efektif dari variabel pengawasan kepala sekolah motivasi kerja kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru secara simultan adalah  $(0,852)^2$  atau sebesar 0,725 atau (72,5 %).

Temuan penelitian ini memberi informasi bahwa secara simultan antara pengawasan kepala sekolah dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SD di Kecamatan Terara.

Hal ini memperjelas teori-teori dari beberapa pakar. Menurut Hoy (1987), menjelaskan bahwa unjuk kerja (kinerja) adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan fungsi dan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam suatu organisasi yang mencerminkan prestasi kerjanya sebagai ungkapan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasinya.

Selanjutnya Fatah, (1996). mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh motivasi dan kemampuannya. Sebaliknya timbulnya motivasi untuk melaksanakan tugas dalam suatu organisasi terkait erat dengan penciptaan pengawasan kepala sekolah yang tepat oleh para manajer organisasi

Dengan demikian suatu kondisi yang memungkinkan terciptanya suatu kinerja guru yang efektif di sekolah sangat diperlukan. Kondisi yang diperlukan itu harus menjadi perhatian pemimpin di sekolah dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengaplikasikan semua kemampuan dan kewenangannya, salah satu di antaranya adalah dengan menciptakan pengawasan kepala sekolah yang tepat sesuai situasi dan kondisi agar mampu mendorong timbulnya motivasi guru dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal.



## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengawasan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ) SD di Kecamatan Terara. Hubungan ketiga variabel tersebut ditunjukkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 26,749 + 0,495 X_1 + 0,383 X_2$ , sedangkan koefisien korelasi keduanya ( $R_{Y_{1,2}}$ ) sebesar  $(0,852)^2$  dan sumbangan efektif sebesar 0,725 atau (72,5 %).

### Saran

Pemahaman tentang pentingnya pengawasan kepala sekolah merupakan satu hal yang mutlak harus diperhatikan oleh kepala sekolah sebagai manajer di sekolah agar mampu mendorong timbulnya motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Begitu juga dengan faktor-faktor yang dapat memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi muncul dari banyak faktor, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja individu. Keefektifan pegawai dengan asumsi mereka diberi kesempatan untuk berprestasi baik dan memiliki kemampuan yang diperlukan bergantung pada motivasi. Bagaimanapun tingginya teknologi yang dimiliki organisasi, dalam usaha akhir sumber daya yang paling penting yang dimiliki organisasi adalah sumber daya manusia. Maka motivasi dari manusia tersebut menjadi sangat penting diperhatikan oleh para manajer.

Dengan memahami hal tersebut, kepala sekolah sebagai manajer di sekolah akan dapat memahami individu guru, mengadakan komunikasi dan interaksi serta membina proses kerja yang dilakukan oleh guru yang dipimpinnya dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah pada umumnya dan kinerja guru pada khususnya.

Bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerja secara optimal, hendaknya setiap guru dapat meningkatkan kemampuannya (*ability*) dan motivasi (*motivation*) kerjanya. Perlu dipahami bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam rangka peningkatan kinerja suatu lembaga termasuk lembaga pendidikan, di mana individu-individu guru dan tenaga kependidikan lainnya ada di dalamnya.

Bagi peneliti berikutnya yang berminat unruk meneliti variabel-variabel yang mempunyai relevansi dengan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini disarankan untuk mempertimbangkan meneliti variabel-variabel lain yang diperkirakan mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja guru.



### DAFTAR RUJUKAN

- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. (2004). *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arismunandar, (2006). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif bagi Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Tenaga Kependidikan* 1(1) 28-38.
- As'ad, Moh. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bus, Tony and Coleman, Marianne. (2000). *Leadership and Strategic Management in Education*. London: Sage Publications Company.
- Depdikbud. (1996). *Petunjuk Peningkatan Mutu di Sekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Depdikbud. (1999). *Panduan manajemen sekolah*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum.
- Depdikbud. (1999). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas. (2003). *Pedoman Administrasi Sekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Pendidikan TK dan SD.
- DePorter, Bobbi., Reader, Mark., dan Singer-Nourie. (2002). *Quantum Teaching. Mempraktikkan Quantum Learning di Ruang-Ruang Kelas*. Bandung, Kaifa.
- Dharma, Surya. (2006). "Prediktor Sekolah Efektif". *Jurnal Tenaga Kependidikan* 1(1) 1-13.
- Dinas PDK, (2006). *Komponen yang Harus Diperhatikan dalam Rangka Pengawasan dan pemeriksaan*. Selong: Dinas PDK.
- Fattah, Nanang. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.