Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia

JMMNI

Volume 4 Nomor 1 Februari 2023
Hal. 60 – 74

PENGARUH SUPERVISI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI DI SMK KALUMPANG

Asdar[*1], Badaruddin[2], Haeranah Alwany[3]
[*1]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
[2]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
[3]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
E-mail:[*1]Asdarkalumpang73@gmail.com, [2]badar@stienobel-indonesia.ac.id, [3]haeranah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang.

Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Guru dan Pegawai SMK Kalumpang. Waktu penelitian adalah bulan Agustus sampai September 2022. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru dan Pegawai SMK Kalumpang, sebanyak 53 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi kepala Sekolah secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang, serta variabel Supervisi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang.

Kata Kunci: Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi, Kinerja Guru dan pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of supervision, leadership and motivation of principals partially and simultaneously on the performance of teachers and employees of SMK Kalumpang, as well as the most dominant variables affecting the performance of teachers and employees of SMK Kalumpang.

The research approach is a survey approach. The research was conducted on teachers and employees of SMK Kalumpang. The research time is from September to December 2021. This study uses a survey method. The population in this study were teachers and employees of SMK Kalumpang, as many as 53 people. Sampling in this study used a saturated sampling technique (census), that is, all populations in this study were sampled. The sample used in this study were 53 people. Analysis of the data used is Multiple Regression Analysis (Multiple Regression Analysis).

The results showed that there was a positive and significant effect of Supervision, Leadership and Principal's motivation partially and simultaneously on the Performance of Teachers and Employees of SMK Kalumpang, as well as the variable Supervision which had the most dominant effect on the performance of teachers and employees of SMK Kalumpang.

***Keywords**: Supervision, Leadership and Motivation, Teacher and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Maju mundurnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan bangsa tersebut, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang fungsi dan tujuan pendidikan nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar

menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pada hakikatnya Pendidikan adalah investasi manusia dalam pembangunan nasional yang tidak terlepas dari permasalahan stabilitas sosial, politik, perkembangan ekonomi, dan bahkan tujuan individu. Dalam mencapau tujuan pembangunan nasional mencerdaskan kehidupan bangsa, maka Pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan sangat penting bagi semua orang sebagai salah satu langkah dalam mengenal dan mengembangkan potensi/kemampuan yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya (Hidayat, M., & Latief, F. (2018). Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi serta keterampilan membutuhkan penyelenggaraan pendidikan pada semua jenjang. Agar tercapai sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan mutu dan keterampilan kinerja guru. Hasil Pendidikan tergantung dari kemampuan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Untuk itu lembaga Pendidikan mempunyai perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya peningkatan kinerja guru dapat mewujudkan hasil penelitian yang berkualitas pada masa depan bangsa dan negara. Kemajuan bangsa terletak pada kemampuan negara untuk menciptakan pendidikan yang bermutu bagi setiap warganya dalam mencapai tujuan.

Pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa dihadapkan pada masalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, untuk mencapai maksud tersebut perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan keberhasilan pendidikan.

Seiring dengan perkembangan zaman dan tantangan kehidupan global, pendidikan menjadi suatu hal yang sangat penting karena pendidikan merupakan salah satu penentu SDM. Pendidikan yang berhasil adalah pendidikan yang mampu menghasilkan SDM yang berkualitas. Pendidikan yang dikelola secara profesional oleh tenaga yang profesional juga. Tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai peran penting dalam pendidikan, dalam hal ini guru dan pegawai harus memiliki kompetensi profesional dan menghasilkan manusia yang memiliki SDM yang berkualitas.

Dalam implementasinya di sekolah, tujuan tersebut di atas dapat diperankan oleh kepala sekolah dalam mengelola pendidikan, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian pendidikan di sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk dapat mengembangkan berbagai potensi dan kemampuannya dalam aspek manajerial dalam mengelola sumber daya sekolah sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Sumber daya sekolah yang sangat penting dalam mengembangkan mutu sekolah adalah guru, dimana seorang guru memiliki tugas dan peran yang sangat besar untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Dalam menciptakan pendidikan yang bermutu diperlukan adanya dukungan dari seluruh sumber daya pendidikan yang meliputi sarana & prasarana, keuangan, kurikulum, tenaga pendidik dan kependidikan. Salah satu sumber daya pendidikan yang memiliki peran penting dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu adalah kepala sekolah. Hal ini dikarenakan kedudukan kepala sekolah sebagai ujung tombak dalam pengelolaan

pendidikan yang membawa dan menentukan arah dari sekolah yang dipimpinnya.

Guru dan pegawai di sekolah merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dan pegawai dalam mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar.

Kuat dan lemahnya motivasi kepala sekolah terhadap guru dan pegawai di sekolah ikut menentukan besar kecilnya prestasi atau kinerjanya. Dengan demikian seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah penting untuk memberikan perhatian kepada bawahan, untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan mencapai kepuasan.

Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila pegawai yang bekerja itu mendapatkan dorongan atau motivasi yang baik, termasuk juga karena kondisi jiwanya dapat bekerja dengan tenang, nyaman dan konsentrasi. Kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri (Mubyl & Dwinanda, 2019).

Selain faktor motivasi dari luar tersebut, kinerja pegawai dapat tercapai apabila dipengaruhi oleh faktor motivasi dari dalam dirinya sendiri karena mungkin pekerjaan yang dikerjakannya menyenangkan atau karena menjadikan pekerjaan yang dilakukan sebagai amanah atau panggilan jiwa. Pegawai juga dapat bekerja dengan baik berdasarkan kinerja yang diharapkan karena kemungkinan pegawai tersebut mendapatkan insentif yang menyebabkannya dapat bekerja dengan baik, inovatif dan berkualitas.

Untuk memacu motivasi pegawai harus dilakukan dengan cara mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori hirarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerjanya akan meningkat.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan pendidikan. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan kualitas pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan serta perkembangan kualitas profesional guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan oleh kepala sekolah. Kualitas Kepemimpinan tercermin dari gaya kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Syarifudin (2011, p.109) adalah kemampuan pemimpin untuk membujuk dan meyakinkan bawahan sehingga mereka dengan kesungguhan dan semangat bersedia mengikuti pemimpinnya.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, seorang pemimpin dalam sebuah lembaga, harus mampu berperan sebagai motivator. Kepala sekolah harus mengimplementasikan perannya sebagai seorang motivator, selain mampu memengaruhi pemimpin juga dibutuhkan untuk memotivasi bawahannya agar lebih bergairah, lebih dinamis, inovatif dalam menjalankan tugas, sehingga diharapkan kinerja guru dan pegawai di sekolah tersebut dapat meningkat.

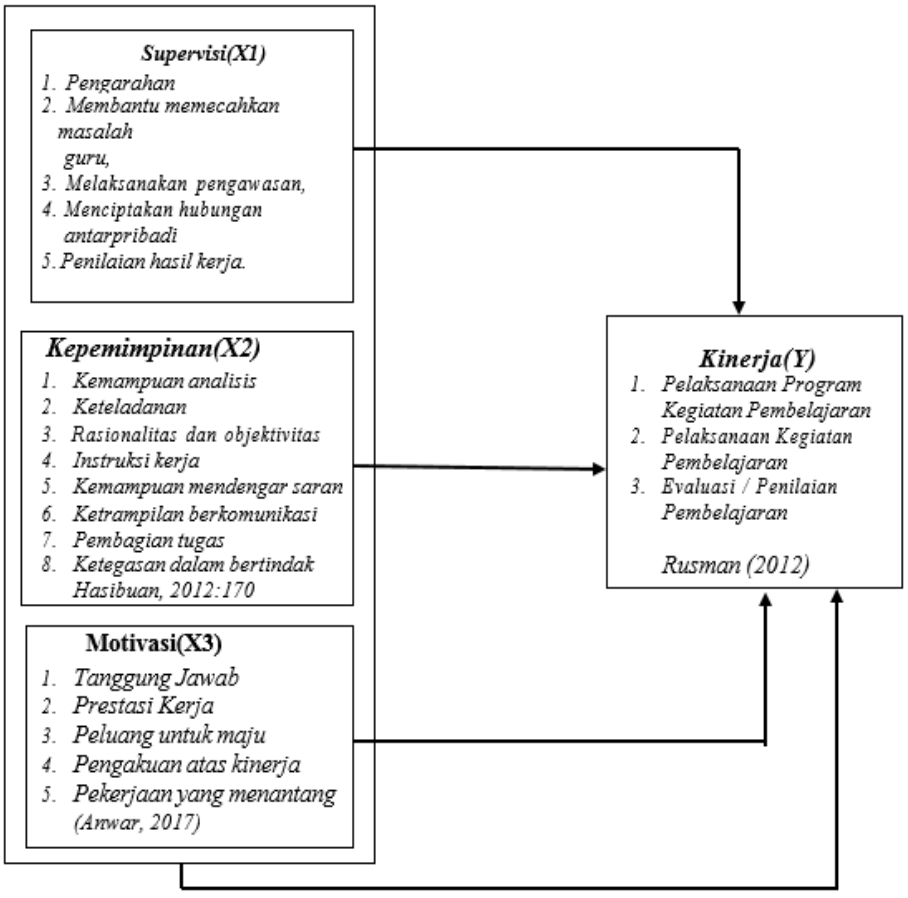
Permasalahan yang terjadi di SMK Kalumpang sejauh ini minimnya kinerja dari guru dan pegawai yang berada di sekolah tersebut, dimana masih ada beberapa guru dan pegawai yang kurang profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya

sebagai tenaga pengajar dan tenaga kependidikan. Hal ini tentu dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu mengontrol dengan baik, menjadi motivator kepada guru dan pegawai agar mereka bisa lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Masih terdapat guru dan staf yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, ketika kepala sekolah tidak berada di tempat maka guru dan pegawai juga terkadang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas- tugasnya. Olehnya itu dibutuhkan peran dari kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan, yakni sebagai motivator dan diharapkan mampu untuk mengontrol seluruh guru dan pegawai di SMK Kalumpang.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : **" Pengaruh dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMK Kalumpang"**

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Pengaruh Supervisi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Guru dan Pegawai di SMK Kalumpang.
2. Pengaruh Supervisi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Guru dan Pegawai di SMK Kalumpang.
3. Variabel Motivasi Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru dan Pegawai di SMK Kalumpang..

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Guru dan Pegawai di SMK Kalumpang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2022 sampai dengan September 2022.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru dan Pegawai di SMK Kalumpang yang berjumlah 53 orang. Sampel ditentukan dengan teknik Sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2002)., dimana populasi dijadikan sampel sebanyak 53 orang Guru dan Pegawai di SMK Kalumpang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,714	0,30	Valid
	2	0,567	0,30	Valid
	3	0,822	0,30	Valid
	4	0,819	0,30	Valid
	5	0,619	0,30	Valid
Variabel Supervisi (X1)	1	0,874	0,30	Valid
	2	0,883	0,30	Valid
	3	0,880	0,30	Valid
	4	0,876	0,30	Valid
	5	0,762	0,30	Valid
Variabel Kepemimpinan (X2)	1	0,911	0,30	Valid
	2	0,968	0,30	Valid
	3	0,816	0,30	Valid
	4	0,950	0,30	Valid
	5	0,939	0,30	Valid
Variabel Motivasi Kerja (X3)	1	0,749	0,30	Valid
	2	0,774	0,30	Valid
	3	0,402	0,30	Valid
	4	0,824	0,30	Valid
	5	0,791	0,30	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,741	Reliabel
Supervisi (X1)	0,901	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,947	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,743	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.039	1.409		2.157	.036		
	X1	.609	.054	.752	11.278	.000	.751	1.331
	X2	.138	.036	.260	3.876	.000	.745	1.342
	X3	.167	.053	.185	3.117	.003	.946	1.057

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 3.039 + 0{,}609X1 + 0{,}138X2 + 0{,}167X3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3.039 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang mempunyai nilai sebesar 3.039.
2. Nilai koefisien regresi Supervisi (X1) sebesar 0,609 berarti ada pengaruh positif Supervisi terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang sebesar 0,609 sehingga apabila skor Supervisi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang sebesar 0,609 poin.
3. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X2) sebesar 0,138 berarti ada pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang sebesar 0,138 sehingga apabila skor Kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang sebesar 0,138 poin.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,167 berarti ada pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang sebesar 0,167 sehingga apabila skor Motivasi Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang sebesar 0,167 poin.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.039	1.409		2.157	.036		
	X1	.609	.054	.752	11.278	.000	.751	1.331
	X2	.138	.036	.260	3.876	.000	.745	1.342
	X3	.167	.053	.185	3.117	.003	.946	1.057

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Supervisi (X1) terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang (Y)
   - *a)* Merumuskan hipotesis
     - H0 : b1 = 0, artinya X1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Supervisi terhadap Kinerja Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang.
     - Ha : b1 ≠ 0, artinya X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Supervisi terhadap Kinerja Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang.
   - *b)* Menghitung nilai t test
     Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Supervisi sebesar 11,278 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
   - *c)* Kriteria penerimaan
     Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan α = 0,05 dengan derajat bebas (n-k-1) = 49. yang ditentukan t tabel sebesar 2,009.
   - *d)* Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel
     Oleh karena thitung sebesar 11,278. lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,009 yang berarti variabel Supervisi signifikan
2. Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang (Y)
   - *a)* Merumuskan hipotesis
     - H0 : b2 = 0, artinya X2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang.
     - Ha : b2 ≠ 0, artinya X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang.
   - *b)* Menghitung nilai t test
     Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Kepemimpinan sebesar 3,876 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000
   - *c)* Kriteria penerimaan
     Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan α = 0,05 dengan derajat bebas (n-k-1) = 49 yang ditentukan t tabel sebesar 2,009.
   - *d)* Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel
     Oleh karena thitung sebesar 3,876 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,009 yang berarti variabel Kepemimpinan signifikan

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- H0 : b3 = 0, artinya X3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang.
- Ha : b3 ≠ 0, artinya X3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Motivasi Kerja sebesar 3,117 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan α = 0,05 dengan derajat bebas (n-k-1) = 49 yang ditentukan t tabel sebesar 2,009.

d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel

Oleh karena thitung sebesar 3,117 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,009 yang berarti variabel Motivasi Kerja signifikan

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Supervisi (X1) dengan nilai thitung 11,278 > t tabel 2,009
- Variabel Kepemimpinan (X2) dengan nilai thitung 3,876 > t tabel 2,009
- Variabel Motivasi Kerja (X3) dengan nilai thitung 3,117 > t tabel 2,009

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.701	3	51.567	83.344	.000[b]
	Residual	30.317	49	.619		
	Total	185.019	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 23 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

H0 : bi = 0, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Ha : bi ≠ 0, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai Fhitung

Berdasarkan hasil analisis data SPSS diketahui Fhitung sebesar 83,344 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df (n-k-1) = 31 dan ditentukan nilai Ftabel = 2,79.

d) Membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel
Oleh karena nilai Fhitung sebesar 83,344, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 83,344 lebih besar dari F tabel = 2,79 atau bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Beta (Secara Dominan)

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.039	1.409		2.157	.036		
	X1	.609	.054	.752	11.278	.000	.751	1.331
	X2	.138	.036	.260	3.876	.000	.745	1.342
	X3	.167	.053	.185	3.117	.003	.946	1.057

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang adalah variabel Supervisi (X1).

Uji koefisien determinasi

Tabel 7. Hasil uji determinasi

Model Summary[b]

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Durbin-Watson*
1	*.914[a]*	*.836*	*.826*	*.787*	*1.949*

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,836 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang sebesar 83,6%, sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja

Oleh karena thitung sebesar 11,278. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,009 yang berarti variable Supervisi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang.

Menurut Jones dalam Mulyasa (2014: 155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas

utama pendidikan. Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2014: 32).

Berdasarkan Permendiknas No 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah diantaranya ada dimensi kompetensi supervisi, supervisi memiliki 3 kompetensi antara lain merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat dan menindaklanjuti supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Jadi supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Oleh karena thitung sebesar 3,876 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,009 yang berarti variabel Kepemimpinan signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang.

Sehubungan dengan hasil temuan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kompetensi kepala sekolah tergolong dalam kategori sedang maka perlu dilakukan upaya pembinaan bagi kepala-kepala sekolah melalui peningkatan pengetahuan yang memadai tentang kepemimpinan kepala sekolah agar di dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Dalam upaya meningkatkan mutu manajemen sekolah maka dibutuhkan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional, maka, profesionalisme merupakan syarat utama keberhasilan seseorang dalam mengemban tanggung jawab. Seseorang dapat melaksanakan tugas secara profesional jika memiliki kompetensi kepala sekolah tertentu sesuai bidang tugas yang dijalani. Terwujudnya kompetensi kepala sekolah disebabkan oleh perpaduan kemampuan intelektual, pengetahuan dan skill yang terintegrasi dalam pribadi seseorang.

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab penyelenggaraan pendidikan di tingkat sekolah dituntut mengoptimalkan pemberdayaan komponen yang ada guna pencapaian tujuan pendidikan kepala sekolah harus profesional karena itu kompetensi kepala sekolah kepemimpinan kepala sekolah harus dimilikinya, sekurang-kurangnya kompetensi kepala sekolah yang bersifat dasar. Seorang kepala sekolah dikatakan profesional apabila secara teknis memiliki kemampuan yang memadai yang dilandasi oleh pengetahuan yang luas dan mendalam tentang tugas yang bersumber dari berbagai disiplin ilmu yang relevan dan secara etis menggunakan keahliannya untuk kepentingan masyarakat dan bangsa. Hal ini teramat penting guna memberi acuan langkah dalam mewujudkan idealisme perencanaan dunia pendidikan dalam lingkup sekolah yang dipimpinnya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Oleh karena thitung sebesar 3,117 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,009 yang berarti variabel Motivasi Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang.

Motivasi kerja menurut Steers (dalam Levy, 2011) adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk berperilaku dengan cara yang memberikan energi,

mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja karyawan.

Pendapat ini serupa dengan Tella (2012) yang menegaskan bahwa motivasi kerja adalah proses membangkitkan, energi, mengarahkan dan memelihara perilaku dan kinerja. Artinya proses mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai suatu tugas yang diinginkan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2011). Sedangkan menurut Pandji (2012) motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut. Berdasarkan beberapa definisi motivasi kerja di atas, maka peneliti menggunakan definisi dari Munandar (2011), yang menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung 3,117 > nilai t tabel 2,009 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel motivasi, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktivitas Guru dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga pada penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Kontrak PT Tuju Wali-Wali Makassar.

Dengan demikian Pimpinan SMK Kalumpang perlu memperbaiki motivasi organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktivitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Pengaruh Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 83,344, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 83,344 lebih besar dari F tabel = 2,71 atau bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kesediaan dan keterampilan seorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R2) diperoleh nilai sebesar 0.836 (83.6%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (Supervisi, Kepemimpinan dan motivasi) mampu menjelaskan sebesar 83.6% terhadap variabel terikat (kinerja GURU). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel

bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.836 (83,6%).

Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja

Hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang adalah variabel Supervisi (X1).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Guru dan Pegawai SMK Kalumpang, dengan nilai t_{hitung} 11,278 > t_{tabel} 2,009., dengan nilai t_{hitung} 3,876 > t_{tabel} 2,009., dan dengan nilai t_{hitung} 3,117 > t_{tabel} 2,009
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 83,344, lebih besar dari F_{tabel} = 2,71. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang sebesar 83,6% sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa di antara Supervisi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, maka Supervisi (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Kalumpang.

DAFTAR PUSTAKA

Adrijanti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semaran. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, Vol. 4, No. 2.

Ahmad, Tohardi. (2008). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjungpura. Mandar Maju.

Ali Hasan. (2012). Marketing. Jakarta. PT Buku Kita.

Ashari, M. Y., & Puspa, M. W. (2016). Hubungan Antara Penilaian Kinerja Guru Dengan Kompetensi Guru PAI tingkat SLTP/MTS di Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang. Jurnal Dirasat, Vol. 2, No. 1, Hal. 44- 69.

Amin, Widjaja, Tunggal. (2011). Audit Manajemen. Jakarta. Rineka Cipta.

Anwar, Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta. Erlangga.

Bennis,W. (2011). Leading in unnerving times. MIT Sloan Management Review. Vol. 18, No. 6: 7-10.

Dacholfany., & Ihsan, M. (2013). Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembangunan Peradaban Islami, STAIN Jurai Siwo. Jurnal Studi Keislaman:Nizham, Vol. 2, No.2.

Dessler, Gary. (2007). Terjemahan Paramita Rahayu, Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid 2. Jakarta. PT. Indeks.

Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *4*(3), 232-241.

Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Jakarta. Kencana.

Effendy, Onong, Uchjana. (2005). Humas Membangun Citra Dengan Komunikasi. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Ghozali, Imam. (2011). Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gutterest., & Supartha. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Hal. 429-454.

Hani, Handoko. (2010). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, edisi kedua. BPFE UGM Yogyakarta.

Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). SEIKO: Journal of Management & Business, 2(1), 11-30.

Istianto, Bambang. (2011). Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik. Jakarta:Mitra Wacana Media. Khuntia, R., and Suar, D., 2004. A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers, Journal of Business Ethics, Vol 49, No 1, pp. 13-26.

Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *3*(4), 611-620.

Kumorotomo, Wahyudi., dan Agus, Subando, Margono. (2011). Sistem informasi manajemen dalam organisasi-organisasi publik : Gadjah Mada University Press.

Lussier, Robert, N., and Achua, Christopher, F. (2010). Leadership: Theory, Application, and Skill Development. 4th Edition. Mason-Ohio: South- Western Cengage Learning.

Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi. Mahsun Mohammad. 2011. Penelitian Bahasa: Berbagai Tahapan Strategi, Metode, dan Teknik-Tekniknya. Mataram. Dirjen Dikti.

Mangkunegara, AP. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Rosdakarya.

Mangkuprawiro, Sjafri. (2009). Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Bogor. IPB Press.

Mathis, Robert, L., dan John, H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.

Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, *8*(1).

Murwati. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru Di SMK Negeri se-Surakarta. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi , Vol. 1. No. 1.

M. Manulang. (2002). Dasar – Dasar Manajemen. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Nadira, Kartika. (2014). Teori Motivasi McGregor, Abraham Maslow, David Mc Clelland.

Nawawi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajahmada University Press. Yogyakarta.

Nurdin, R., Firman, A., & Hamzah, H. M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Essenza Journal (EJ)*, *1*(1), 114-124.

Rivai, Veithzal., dan Deddy, Mulyadi. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen. (2006). "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

R. Terry, George. (2006). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta. Bumi Aksara.

Sahlan, Sulaeman. (2013). Multi Dimensi Sumber Kreativitas Manusia. Bandung. Sinar Baru.

Saydam, Gouzali. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management Jilid 2). Jakarta. PT Toko Gunung Agung.

Schein, E.H. (2011). Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View. San Francisco. Jossey-Bass Publisher.

Schuller., R.S. Jackson. (2011). Manajemen SDM Menghadapi Abad 21. Jakarta. Erlangga.

Semiawan, Conny. (2012). Memupuk Bakat dan Kreativitas Siswa Sekolah Menengah. Jakarta. Gramedia.

Siagian, Sondang, P. (2009). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Simanjuntak., dan Calam. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Binjai Wilayah Sumatera Utara". Dalam Jurnal Saintikom. Volume 11 No. 2 Binjai : STIMIK Triguna Dharma Sumatera Utara.

Singarimbun, Masri., dan Sofian, Effendi. (2008). Metode Penelitian Survai. Jakarta. LP3ES.

Singomedjo, Markum. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya. SMMAS.

Siswanto. (2011). Pencairan DanaKompensasi di Bekasi RawanKeributan, dalam http://www.tempointeraktif.com/, Selasa 18 Oktober 2014.

Soedjadi, F.X. (2012). Analisis Manajemen Modern. Jakarta. Toko Gunung Agung.

Spelling, Abraham. (2012). Psychology Made Simple. London, The Publisher W.H. Allen & Co.Ltd. London.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar, T., Dan Rosidah. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Tiro, M. A., & Sukarna. (2012). Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian. Makassar: Andira Publisher. Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi Ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Wexley., & Yukl. (2012). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Rineka. Jakarta.

Winardi, J. (2013). Motivasi Pemotivasian. Jakarta. Rajawali Pers.

Yousef, Darwis, A. (2012). Organizational Commitment: A Mediator of the Relationship of Leadership Behavior with Job Satisfaction and In a Non Western Country, Journal of Managerial Psychology, Vol. 15 (4): 6.