

PENGARUH MOTIVASI DAN SUPERVISI TERHADAP KINERJA GURU TK DHARMAWANITA KARANGWARU TULUNGAGUNG

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND SUPERVISION ON THE TEACHERS' WORKING
PERFORMANCE AT TK DHARMAWANITA, KEDUNGWARU, TULUNGAGUNG

ABSTRACT

By

RINA ALVIAH

The objectives of the study are stated as follows: 1) to know the influence of motivation given by the head master on the teachers' working performance of TK Dharmawanita, Karangwaru, Tulungagung 2) to know the influence of the head master's competence on the teachers' working performance of TK Dharmawanita, Karangwaru, Tulungagung, 3) to know the influence of the intensity of supervision of the head master on the teachers' working performance of TK Dharmawanita, Karangwaru, Tulungagung, 4) to the simultaneous influence of motivation given by the head master, the head master's competence, and the intensity of supervision of the head master on the teachers' working performance of TK Dharmawanita, Karangwaru, Tulungagung, 5) to know which factor has the most dominant influence on the teachers' working performance of TK Dharmawanita, Karangwaru, Tulungagung. The research was carried out as long as 5 months, it was held starting from August 12, 2011 to January 28, 2012.

The sample is taken by using the technique of simple random sampling, it is taken to all unit of population, i.e. all teachers at TK Dharmawanita, Kedungwaru, Tulungagung. To get conclusions in accordance to the objectives of the study, then it needs the technique of inferential analysis. In this case, the analysis of multiple linear regression.

Based on the results of the study, it can be concluded that: 1) there is a positive influence of the head master's motivation on the teachers' working performance of TK Dharmawanita, Karangwaru, Tulungagung. This is proved by the result of multiple linear regression that shows the significant result, 2) there is an influence of the head master's competence on the teachers' working performance of TK Dharmawanita, Karangwaru, Tulungagung, the lower the head master's competence, the lower the teachers' working performance, 3) there is a positive influence of the intensity of supervision on the teachers' working performance. This is proved by the result of multiple linear regression that shows the significant result of the analysis. Then it can be concluded that the higher the intensity of the supervision, the higher the teachers' working performance, on the other hand, the lower the intensity of the supervision, the lower the teachers' working performance, 4) simultaneously the motivation given by the head master, the head master's competence, and the intensity of supervision of the head master has influence on the teachers' working performance of TK Dharmawanita, Karangwaru, Tulungagung.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu elemen pokok dalam lingkup manajemen sekolah sebagai suatu

organisasi pendidikan adalah peranan kepala sekolah melalui manajemen kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi kepada para guru sehingga mereka memiliki semangat kerja yang tinggi. Motivasi yang tinggi menjadi sangat

penting untuk mendorong kesediaan dan kemauan guru untuk memberikan sebagian Uaya upayanya secara nyata pada sistem kerjasama yang tercipta demi mencapai tujuan sekolah. Untuk itu diperlukan hubungan manusiawi yang menekankan pada upaya terciptanya kondisi lingkungan organisasi yang menyenangkan untuk bekerja. Hal ini karena guru sebagai saiaii satu unsur tenaga kependidikan statusnya dilindungi dan diberikan ha'v oleh uniang-undang untuk menerima penghrrsilan dan jaminan kesejahteraan yang pantas dan memadai, penghargaan yang sesuai dengan tugas dan prestasi kerja serta pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas. Pengawasan dan penghargaan yang proporsional, baik secara internal maupun eksternal akan memberikan motivasi yang tinggi kepada para guru untuk bekerja lebih giat sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kiner/a, yang akhirnya mempengaruhi' kepuasan kerja organisasi.

Kenyataan dan hasil pengamatan di lapang khususnya di lingkup Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung menunjukkan bahwa proses pendidikan belum seluruhnya berjalan sesuai dengan harapan dalam mencapai tujuan pendidikan Indonesia. Hal ini disebabkan berbagai factor, sebut saja mulai dari peralatan yang belum memenuhi persyaratan, ketersediaan dana yang sangat terbatas dan penggunaannya yang masih kurang terarah sesuai skala prioritas, sampai pada kemampuan dan disiplin guru yang masih rendah, yang pada gilirannya akan menyebabkan kinerja organisasi sekolah juga akan menjadi rendah.

Mengenai rendahnya kinerja guru, hal tersebut tidak berdiri sendiri melainkan dipengaruhi oleh berbagai factor. Penelitian sebellumnya oleh Amaluddin (2005) jelas menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah sebagai manajer sekolah sangat berar pengaruhnya terhadap motivasi guru dan kinerja guru. Sementara itu penelitian oleh Sugiyono (2004) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara intensitas supervisi oleh kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru maka perhatian terhadap motivasi dan supervisi, dua hal yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah, menjadi faktor yang sangat penting.

Dalam hubungannya dengan motivasi, dalam organisasi sekolah kepala sekolah merupakan motivator utama bagi para guru yang menjadi bawahannya. Kepala sekolah, disamping sebagai administrator ia juga sebagai manajer pendidikan (Hersey and Blanchard, 1977). Sebagai manajer, kepala sekolah disamping harus menvliki bobot pengetahuan juga harus memilikii perspektif yang diperlukan untuk tetap mengarahkan semua sumberdaya yang tersedia dalam mencapai tujuan, termasuk dalam hal ini adalah memberdayak in guru untuk mencapai kinerja secara maksimal. Oleh karena itu sebagai manajer maka kepala sekolah harus mampu menggerakkan para guru untuk mencapai kinerja yang maksimal melalui pemberian dorongan dan motivasi, atau dengan kata lain kepala sekolah harus mampu menjadi motivator yang handal. Masalah inti motivasi ialah membangun cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian yang berbeda untuk bekerja sama menuju pensapaian sasaran organisasi dengan memperhatikan keinginannya (*wants*), kebutuhannya (*needs*) dan ketakutannya (*fears*).

Selanjutnya, pemberian motivasi dan supervisi pengajaran oleh kepala sekolah secara intensif pada gilirannya diharapkan akan meningkatkan kinerja para guru. Kinerja pada dasarnya merupakan suatu tingkat dimana seorang berhasil menyelesaikan tugas tertentu atau sebagai sumber perilaku yang dapat ditampilkan sehubungan dengan pekerjaan (Nauioi, ivo7). Menilai kinerja, selain bermanfaat bagi kepentingan para guru juga bermanfaat bagi kepentingan sekolah, dan paling tidak terdapat tiga tujuan utama penilaian kinerja: (a) membantu memperbaiki kinerja dengan mengetahui kekuatan, kelemahan dan kelemahan; (b) mengenal guru yang beipotensi untuk menerima tanggung jawab lebih besar dan memberikan bimbingan mengenai apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa potensi akan berkembang; (c) membantu memutuskan kenaikan gaji yang seimbang dengan tingkat kinerja (Amstrong, 1988).

Kinerja guru yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah peran kepala sekolah. Hal ini karena menurut Davis dan Newstorm (1990), kepernipinan adalah proses mendorong

dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan. Kinerja yang optimal merupakan perwujudan dari kualitas guru, dan dengan kerja yang optimal berarti para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi yang hendak dicapai. Apabila tujuan peningkatan kinerja guru dapat terpenuhi, maka tujuan pendidikan nasional dapat tercapai.

Sehubungan dengan uraian di atas maka beberapa hal yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh pemberian motivasi oleh kepala sekolah, kompetensi kepala sekolah dalam implementasi supervisi pengajaran dan intensitas supervisi terhadap kinerja guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung. Berdasarkan beberapa pertanyaan tersebut di atas maka ruang lingkup penelitian difokuskan pada aspek motivasi oleh kepala sekolah kepada para guru, supervisi pengajaran oleh kepala sekolah dan intensitas supervisi kepala sekolah terhadap para guru serta kinerja guru.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui sejauhmana pengaruh motivasi, kompetensi kepala sekolah sebagai supervisor dan intensitas supervisi yang dilakukannya terhadap kinerja guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung. Tujuan tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi yang diberikan kepala sekolah terhadap kinerja para guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi pengajaran terhadap kinerja para guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung.
3. Mengetahui pengaruh intensitas supervisi oleh kepala sekolah terhadap kinerja para guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung.
4. Mengetahui pengaruh bersama-sama motivasi, kompetensi supervisi kepala sekolah dan intensitas pelaksanaan supervisi terhadap

kinerja para guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung.

5. Mengetahui faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja para guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung.

METODE PENELITIAN

2.1. Lokasi dan Waktu

Penelitian dilakukan dengan mengambil lokasi di TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung dengan objek penelitian adalah para guru pada. Beberapa argumentasi pemilihan lokasi tersebut adalah: (a) Terpenuhinya syarat populasi dan sampel yang diperlukan dalam penelitian ini, (b) Kemudahan dalam memperoleh data, (c) Kemudahan aspek administrasi, d) Faktor terbatasnya waktu, tenaga serta biaya dan fasilitas yang dimiliki peneliti. Penelitian dilakukan selama lima bulan, dimulai pada tanggal 12 Agustus 2011 sampai dengan 28 Januari 2012.

2.2. Metode Pengambilan Sampel

Penarikan sampel dilakukan menggunakan teknik *simple random sampling*, dilakukan terhadap semua unit populasi yang ada yakni semua guru pada TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung.. Teknik ini digunakan dengan harapan semua guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung di lokasi penelitian memperoleh kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

Jumlah sampel merupakan ukuran yang sangat relatif yang ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya homogenitas populasi, fokus dan ruang lingkup penelitian, waktu serta biaya. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat error sebesar 10 persen maka jumlah sampel ditetapkan sebesar 15 orang guru yang diamati. Disamping menggunakan pendekatan Slovin, pengambilan sampel dengan jumlah tersebut telah memenuhi syarat minimal sampel dalam penggunaan statistik sebagai alat analisis mengingat dengan jumlah tersebut diyakini data telah mengikuti distribusi secara normal.

2.3. Teknik Analisis Data

Untuk menarik suatu kesimpulan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini maka diperlukan teknik analisis inferensial dalam hal ini analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Mengacu pada Gujarati (1999), persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

dimana:

- Y = Kinerja para guru;
- X1 = Motivasi kerja guru;
- X2 = Kompetensi supervisi oleh kepala sekolah;
- X3 = Intensitas supervisi/pembinaan oleh kepala sekolah;

- b_0 = Konstanta regresi;
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi;
- e_i = Kesalahan pengganggu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil-hasil Penelitian

3.1.1 Deskripsi Kompetensi Guru

Memperhatikan pendapat responden tentang kompetensi guru (Tabel 3.) dapat diketahui: bahwa skor rata-rata kompetensi mencapai 2.755. Pada skala penilaian dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari gradasi negatif, netral dan positif, maka skor rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru termasuk gradasi positif pada kategori yang baik.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Kompetensi, Intensitas Pembinaan dan Kinerja Guru

Variabel	Max.	Mm.	Mean	S. Deviasi
Kompetensi	3.40	2.00	2.755	0.3843
Intensitas Pembinaan	3.50	1.60	2.872	0.4176
Kinerja Guru	3.60	1.80	2.860	0.3979

Nilai standar deviasi atau penyimpangan yang terjadi relative kecil yaitu hanya 0.38. Dengan demikian maka kompetensi yang terjadi pada guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung dikatakan baik, yakni termasuk dalam kategori yang mempunyai kompetensi yang cukup tinggi. Penelitian yang dilakukan pada item ini menjadi informasi yang penting sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan sumber daya manusianya dalam rangka melakukan pembinaan terhadap guru, sehingga didapatkan output yang memiliki kualitas yang baik.

3.1.2. Deskripsi Intensitas Pembinaan

Pada Tabel 4. dapat diamati bahwa secara intensitas pembinaan yang dilakukan pada guru menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2.872 dengan skor minimum 1.60 dan skor maksimum sebesar 3.50. Hasil analisis dapat dijelaskan bahwa intensitas pembinaan yang dilakukan pada guru termasuk dalam kategori baik. Dilihat nilai minimum dan maksimum maka dapat dikemukakan bahwa tingkat intensitas

pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru di TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung cukup beragam dengan penyebaran yang cukup tinggi, mulai dari kategori gradasi negatif sampai kategori gradasi sikap positif dalam intensitas pembinaanya.

Penyimpangan standar deviasi yang terjadi sebesar 0.417 menunjukkan bahwa penyimpangan nilai minimum dan nilai maksimum dari nilai rata-ratanya relatif kecil. Dari uraian diatas maka dapat ditarik benang merahnya bahwa intensitas pembinaan guru yang dilakukan selama ini di TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan.

3.1.3. Deskripsi Kinerja Guru

Berdasar hasil analisis deskriptif, rata-rata nilai yang diperoleh ' dari sampel penelitian yang dilakukan mencapai skor 2.86. Skor ini merupakan indikasi bahwa rataan kinerja guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung termasuk dalam kategori yang cukup baik. Keadaan ini

didukung oleh range nilai terendah 180 dan nilai tertinggi masing-masing 1.80 dan 3.60.

Data tersebut menjelaskan bahwa skor terhadap kinerja guru yang terjadi pada penelitian ini cukup bagus yaitu dengan skor kisaran 3 untuk item pada pertanyaan kuesioner yang diajukan. Seorang guru akan memiliki kinerja yang baik apabila dalam bekerja diberikan kebebasan untuk berkreasi asalkan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan dan selalau mendapat perlindungan dan arahan yang benar dari kepala sekolah tempat dia mengajar.

3.1.4. Uji Validitas Instrumen

Dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi dalam hal ini adalah koefisien korelasi antar nilai tiap item dengan total

nilai item pada variabel yang sama. Pada Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi untuk semua item pada variabel kompetensi (25 item) memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kompetensi dinyatakan valid sehingga sah untuk digunakan.

Pada uji validitas pada variabel intensitas pembinaan (8 item), berdasar hasil analisis, ke-delapan item tersebut memiliki koefisien korelasi terhadap total nilai item berkisar pada 0.60. Sehingga dapat diartikan bahwa hasil analisis ini seluruh item pada variabel bebas intensitas pembinaan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen pengambil data.

Tabel. 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel/Uem	1	Koefisien Korelasi	Tingkat Signifikansi
Kompetensi (X1)			
LemOI		0.639	0.000
Item 02		0.649	0.000
Item 03		0.613	0.000
Item 04		0.631	0.000
Item 05		0.631	0.000
Item 06		0.639	0.000
Item 07		0.640	0.000
Item 08		0.688	0.000
Item 09		0.648	0.000
Item 010		0.556	0.000
Item Oil		0.606	0.000
Item 012		0.492	0,000
Item 013		0.640	0.000
Item 014		0.637	0.000
Item o 15		0.532	0.000
Item 016		0.614	0.000
Item 017		0.710	0.000
Item 018		0.648	0.000
Item 019		0.531	0.000
Item 020		0.733	0.000
Item 021		0.735	0.000
Item 022		0.76	0.000
Item 023		0.571	0.000
Item 024		0.576	0.000
Item 025		0.616	0.000
Intensitai Pembinaan (X2)			
Item 01		0.583	0.001
Item 02		0.525	0.000
Item 03		0.585	0.000
Item 04		0.636	0.000
Item 05		0.632	0.000
Item 06		0.632	0.000
Item 07		0.613	0.000

3.1.5. Uji Reabilitas Instrumen

Menurut Hadi (1991), suatu instrumen penelitian dikatakan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi jika memiliki nilai koefisien alpha chronbach lebih besar dari 0,60. Tabel 5.3 memperlihatkan nilai koefisien *alpha chronbach* sebagai indikator tingkat reabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha chronbach* untuk seluruh butir item pertanyaan pada variabel kompetensi sebesar 0.8385, pada variabel intensitas pembinaan, nilai alpha mencapai 0.7088 dan disimpulkan instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas dengan baik sehingga dapat digunakan.

Tabel. 6. Hasil Uji Realiabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach
rvumpetensi	0.8385
Intensitas Pembinaan	0.7088

3.2. Hasil Pengujian Asumsi Dasar Regresi

3.2.1. Asumsi non multikolinearitas

Persamaan regresi dikatakan tidak mengandung multikolinearitas apabila mempunyai nilai korelasi antar variabel bebas dibawah 0,60 (Gujarati, 1999). Berdasar hasil analisis, dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi pearson dimana koefisien korelasi antar X_j dan X_2 sebesar 0.573. Hasil analisis ini menjelaskan bahwa nilai-nilai koefisien tersebut jauh dibawah standar yang ditetapkan sebagai indikasi multikolinearitas yakni 0.60, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam persamaan regresi di atas tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga dapat digunakan dalam pembahasan lebih lanjut. Asumsi heterokedastisitas

Untuk menguji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik scatter plot antar nilai prediksi dengan nilai residualnya. Jika grafik scatter plot membentuk pola tertentu maka dapat dicuigai terjadi kasus hetero. Rerdasar grafik scatter plot dilihat tidak terjadi pola tertentu pada hubungan antar nilai-nilai prediksi hasil analisis regresi dengan nilai residualnya sehingga dalam persamaan

regresi tidak mengandung heterokedastisitas. Asumsi Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram antar nilai variabel terhadap nilai rataannya. Hasil analisis, pada histogram terlihat bahwa nilai-nilai residual yang distandarisasi terkonsentrasi pada nilai rataanya, mendekati nilai nol dengan intensitas yang semakin tinggi sehingga disimpulkan bahwa distribusi data memenuhi asumsi normalitas. Asumsi Linieritas

Asumsi linearitas dapat dilihat dari grafik probabilitas kumulatif antar nilai prediksi dengan nilai aktualnya. Nilai probabilitas tersebut bergerak dari kiri bawah ke karan atas atau berada di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan persamaan regresi memenuhi unsur linieritas pada variabel maupun liniaritas pada koefisien. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi bersifat linier (regresi linier berganda.

3.2.2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 1.

a) Koefisien Regresi

Hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan alat bantu program SPSS dapat dilihat pada Tabel 5.3 dan dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut: $Y = 6,199 + 0,394 X_1 + 0,268 X_2$

Persamaan regresi tersebut diinterpretasikan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari kompetensi dan intensitas pembinaan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja guru.

Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,394 berarti bahwa kenaikan kompetensi sebesar 1 unit analisis akan diikuti oleh kenaikan kinerja guru sebesar 0,394 satuan analisis. Nilai koefisien regresi untuk variabel intensitas pembinaan sebesar 0,268, berarti bahwa peningkatan kinerja guru akibat dari pembinaan yang dilakukan meningkat sebesar 0,268, dengan asumsi variabel lain diluar model tetap.

Variabel terikat: Prestasi Belajar (Y), angka Kontanta(a)= 1,005; $R^2 = 0,618$
 $R = 0,500$; $F_{hitung} = 18.553$ dan $Sig. F = 0,000$

b) Uji Kesesuaian Garis Regresi

Nilai R (koefisien determinasi) sebesar 0.618, artinya 61.8 % variabel kinerja guru akan dijelaskan oleh variabel bebasnya, yaitu kompetensi dan intensitas pembinaan. Sedangkan sisanya 38.2 %

variabel kinerja guru akan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari kompetensi Kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah cukup tinggi.

Tabel .7. Hasil Analisis Varian pada Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.091	2	1.045	18.553	0.000
Residual	2.085	37	56.352		
Total	4.176	39			

$H_0: P_1 = P_2 = 0$, artinya kompetensi kepala sekolah melaksanakan teknik supervisi dan intensitas pembinaan secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung
 $H_j: P_1 \neq P_2 \neq 0$, artinya kompetensi kepala sekolah melaksanakan teknik supervisi dan intensitas pembinaan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung. Hasil perhitungan dengan SPSS 12 diperoleh nilai F **hitung**, sebesar 18.553 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian maka M_0 ditolak.

Pengujian secara parsial dengan uji t dilakukan berdasar hipotesis sebagai berikut:

$H_0: P_1 = 0$, Kompetensi supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. $H_a: P_1 \neq 0$, Kompetensi supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Perhitungan dengan SPSS 12 diperoleh nilai t hitung, variabel kompetensi sebesar 2.398 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja guru di TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung dengan signifikansi yang tinggi.

3.3. Uji Hipotesis II: Uji t (Uji Parsial Pengaruh Intensitas Supervisi Pengajaran Terhadap Kinerja Guru)

Pengujian secara parsial dengan uji t dilakukan berdasar hipotesis sebagai berikut:

$H_0: P_i = 0$, Intensitas supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

$H_a: P_i \neq 0$, Intensitas supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung variabel intensitas pembinaan sebesar 1.775

dengan signifikansi sebesar 0,084. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel intensitas pembinaan terhadap kinerja guru di TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung.

3.3.1. Pengaruh Kompetensi Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompetensi kepala sekolah dalam teknik supervisi ada hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung. Hal ini dapat kita lihat dari hasil analisis regresi di atas menyatakan bahwa kompetensi kepala sekolah dalam teknik supervise berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kata lain apabila kompetensi kepala sekolah meningkat maka akan diikuti pula peningkatan kinerja guru. Sehingga untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan selalu dapat menerima masukan dan menjunjung tinggi asas musyawarah,

memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat, dan sanggup menerima pendapat orang lain.

Setiap guru mempunyai jiwa kooperatif, artinya seluruh staf sekolah dapat belajar beisama-sama, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan snuasi belajar mengajar yang lebih baik. Kepala Sekolah sebagai figur panutan dan pemimpin dalam suatu lembaga harus mampu mengayomi staff dengan baik dan bijaksana serta selalu mendukung jiwa konstruktif dan reatif, yang dimiliki para guru mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana dimana tiap orang merasa aman dan dapat mengembangkan potensi-potensinya.

3.3.2. Pengaruh Intensitas Ptmbinaan Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis regresi di atas dapat disimpulkan bahwa intensitas pembinaan oleh kepala sekolah sangat berpengaruh positif terhadap kinerja guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung. Apabila intenstias pembinaan meningkatkan yang akan diikuti pula peningkatan kinerja guru. Sebab intenstias pembinaan oleh kepala sekolah merupakan motor penggerak yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Hal ini senada dengan Sahertian dan Mataheru (*dalam* Degeng, °000) menyebutkan bahwa prinsip supervisi adalah: a) Sensitive terhadap upaya pencapaian tujuan, b) Respect atau memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perbedaan individu dari orang yang di supervisi, c) Mengusahakan terjadinya pertumbuhan dengan tetap memperhatikan kerjasama dan menghindari pertentangan, d) Merangsang tumbuhnya inisiatif dan tanggungjawab yang tinggi terhadap pihak yang di supervisi, e) Ilmiah dan memakai prosedur yang tepat, f) Menciptakan peluang atau kesempatan yang seluas-luasnya bagi tumbuhnya ide-ide atau gagasan yang orisinil, dan g) Memberi peluang dilakukannya evaluasi hasil. Berdasar beberapa prinsip diatas maka seorang kepala sekolah seyogyanya haruslah memperhatikan pembinaan kepada para guru, tidak hanya dalam hal kemampuan SDM dalam mengajar melainkan juga aspek mentalitas seperti disiplin, ketauladanan dan loyalitas terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan secara terus menerus.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dirumuskan simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara motivasi Kepala Sekolah terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil analia regresi linier yang menunjukkan hasil yang signifikan.
2. Terdapat pengaruh antara kompetensi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, semakin rendah kompetensi Kepala Sekolah semakin rendah pula kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh positif antara intensitas supervisi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier yang menunjukkan hasil analisis yang signifikan. Sehingga dapal disimpulkan semakin tinggi intensitas supervisi semakin tinggi pula kinerja guru, begitu juga semakin rendah inInstias supervisi semakin rendah pula kinerja guru.
4. Secara bersama-sama kompetensi Kepala Sekolah dan intensitas supervisi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru TK Dharma wanita Karangwaru Tulungagung .

4.2. Saran- Saran

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi Kepala Sekolah dalam implementasi teknik-teknik supervisi dan intensitas supervisinya sangat berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Jadi, langsung maupun tidak langsung kedua faktor tersebut berperan terhadap perkembangan kinerja guru. Oleh karena itu, agar kinerja guru meningkat maka beberapa ?aran yang dapat dilakukan:

1. Kepala Sekolah senantiasa selalu meningkatkan kompetensinya dalam mengimplementasikan teknik-teknik supervisinya.
2. Kepala Sekolah memperbanyak peminanan terhadap guru, terbukti sangat membantu mengontrol kinerja guru, terutama guru yang kurang memperhatikan kesiapan perangkat mengajarnya dan juga guru yang kurang

memperhatikan perkembangan anak didiknya. Periksalah secara berkala perangkat dan program mengajar guru dengan menandatangani dan lakukan supervisi kunjungan kelas secara berkala juga untuk memantau pelaksanaan dan perkembangan program pengajaran guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaluddin, 2005. *Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Kola Kendari*. Disertasi tidak dipublikasikan. PPS Universitas Negeri Malang.
- Arikunto, S., 1996. *Penilaian Program Peendidikan*, Jakarta : Bina Aksara.
- Bahri, J.S, 2000. *Guru dan Anak didik dalam Interaksi Edukatif* Jakarta : PT. Reneka Cipta.
- Gordon, J.R, Mondy, R.W., Sharplin, A. & Premeaux, S. R. 1977. *Management and Organizational Behavior*. Boston : Allyn and Bacon.
- Gray, Jerry. L. Frederick A, Stakke. 1984. *Organizational Behavior, Concepts and Education Setting*, The Free Press, New York.
- Hereberg, Frederick, Behal Mausner, Barbara B. 1959. Synderman. *The Motivation to Work*. John Wiley S Sons, New York.
- Hersey, P., & Blanchard, K. 1977. *Manajernen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan Agus Dharma. *Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Herzberg, F. Mansnur, B, & Synderman, B.B. 1969. *Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Kontz, H., O. Donnell, C. & Welhrich, H. 1990. *Management*. New York: Mc Graw Hill, Inc.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behaviour, 7th Edition*, Internasional Edition McGraw-Hill United State of Amerika: New York.
- Robbins, S.P. 1999. *Essentials of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Sardinian, A. M. 1990. *Interaksi dan Motivasi Be'ajar Mengajar*. Jakarta : Rajawali Press.
- Sergiovanni, T.J. and Robert J. Starrat, 1993. *Supervision, Human Perpectives*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. bandung • CV. Alfabeta.