INFLUENCE OF SCHOOL HEAD SUPERVISION, WORK MOTIVATION AND COMPETENCE TOWARD TEACHER PERFORMANCE
(Case Study of Early Childhood Education Institution in Ungaran Barat District)

Palupi Novitasari [1)] Leonardo Budi H, SE, MM [2)] Azis Fathoni, SE,MM [3)]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru baik secara simultan dan parsial.Penelitian ini mengambil populasi dari jumlah guru atau tenaga pendidik lembaga PAUD kecamatan ungaran barat yang berjumlah 243 orang. Dengan jumlah sampel sebanyak 71 orang. Variabel terdiri dari variabel bebas yaitu : supervisi kepala seklah (X1), motivasi kerja guru (X2) dan kompetensi guru (X3) serta variabel terikat yaitu : kinerja guru (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket dan dokumentasi. Metodeanalisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Katakunci : Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Kompetensi Guru, Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to determine whether or not there is an influence of school principal supervision, teacher work motivation and teacher competence on teacher performance both simultaneously and partially. This study takes the population of the number of teachers or educators at the West Angaran sub-district PAUD, totaling 243 people. With a total sample of 71 people. The variables consist of independent variables, namely: supervising the head of school (X1), teacher work motivation (X2) and teacher competence (X3) and the dependent variable, namely: teacher performance (Y). Data collection techniques using questionnaires and documentation. Data analysis methods used are descriptive analysis and multiple regression analysis.

Keywords: Principal Supervision, Teacher Motivation, Teacher Competence, Teacher Performance.

LATAR BELAKANG

Salah satu misi mewujudkan visi bangsa Indonesia masa depan adalah mewujudkan sistem dan iklim pendidikan nasional yang demokratis dan berkualitas untuk membentuk akhlak mulia, kreatif, inovativ, berwawasan kebangsaan, cerdas, sehat, berdisiplin dan bertanggung jawab, berketerampilan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka mengembangkan kualitas manusia Indonesia.

Salah satu faktor dari manajemen pendidikan yang penting tetapi masih kurang tersentuh dalam progam pembangunan pendidikan adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peranan yang dominan untuk mendorong upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam sekolahnya. Dalam hal ini kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk melakukan supervisi terhadap semua guru

yang ada di masing-masing sekolah. Supervisi kepala sekolah sangat berpengaruh pada kualitas dalam meningkatkan dan memperbaiki kinerja mengajar guru.

Peranan guru juga sangat penting dalam menerjemahkan dan menjabarkan program dalam kurikulum dan mentransformasikan kepada siswa melalui proses pembelajaran. Sehingga dapat memberi pengaruh yang sangat besar, serta mendorong guru-guru untuk terus menerus menyesuaikan diri dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi serta mobilitas masyarakat. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru akan dapat berdampak terhadap perilakunya. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha maksimal untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Dalam Satuan Lembaga PAUD Kecamatan Ungaran Barat diperoleh informasi bahwa masing-masing guru dan kepala sekolah harus membuat suatu laporan kinerja hasil pembelajaran.

Berbagai cara yang bisa dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalismenya salah satunya dengan menempuh progam sertifikasi guru. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi profesional adalah dengan cara sertifikasi guru. Sertifikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu.

Dari paparan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih dalam kaitannya dengan kinerja mengajar guru di lapangan yang seringkali menjadi sorotan utama dari berbagai pihak, yang kenyataannya berbanding lurus dengan keadaan. Faktor supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan kompetensi guru merupakan dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam lagi berkaitan dengan kinerja mengajar guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Menurut Anwar (1986:86) memberikan pengertian kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki. Dalam kajian yang berkenaan dengan profesi guru, Anwar (1986:22) memberikan pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar kelas termasuk persiapannya baik dalam berntuk progam semester maupun persiapan mengajar. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dalam pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Kinerja mengajar guru diartikan sebagai penampilan kerja seorang guru dalam pembelajaran sebagai realisasi dari kompetisi yang dimilikinya untuk memperoleh hasil belajar peserta didik yang optimal. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari : (1) faktor individu yang bersangkutan yaitu menyangkut kemampuan, kecakapan, motivasi, dan komitmen pada organisasi; (2) faktor kepemimpinan yaitu menyangkut dukungan dan bimbingan yang diberikan pada bahan serta kualitas dukungan itu sendiri; (3) faktor tim atau kelompok yaitu menyangkut kualitas dukungan yang diberikan pleh tim (partner/tim kerja); (4) faktor sistem yaitu sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi; (5) faktor situsional yaitu menyangkut lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan yang terjadi.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat teori kinerja guru di atas,

bahwa kinerja guru adalah persiapan, pelaksaan, dan pencapaian guru dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar di saat pembelajaran.

Akan tetapi faktor yang paling berpengaruh dalam kinerja guru adalah supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. Apabila kepala sekolah melaksanakan supervisi dengan baik sesuai dengan asa, tujuan, fungsi, dan teknik yang benar, makan para guru akan merasa nyaman. Dengan ini akan dapan meningkatkan motivasi guru, dan apabila guru sudah termotivasi maka kinerja mengajarnya pun akan meningkat.

Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Purwanto (1998:76) bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Supervisi Kepala Sekolah merupakan salah satu bagian dari manajemen personal pendidikan.Supervisi disekolah sering juga disebut pembinaan guru. Kegiatan supervisi pada prinsipnya merupakan kegiatan membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. 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.

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang ebrhubungan dengan lingkungan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi adalah sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998:35).

Menurut Sardiman (2005:83) dalam buku interaksi dan motivasi belajar motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tekun menghadapi tugas (dapat meneruskan dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
2. Ulet menghadapi kesulistan (tidak lekas putu asa)
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
6. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini
7. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti ini akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri guru yang produktif tidak akan terjebak pada sesuatu yang rutinitas.

Pendapat penulis dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi kerja adalah salah satu faktor pendorong keberhasilan dalam supervisi kepala sekolah. Dimana motivasi kerja harus dapat seimbang dengan adanya kompetensi untuk mengukur kinerja masing-masing guru yang ada di Lembaga PAUD Kecamatan Ungaran Barat.

Kompetensi Kerja Guru

Hamalik (2005:6) dalam Rasto menjelaskan, kompetensi yang dimilki oleh setiap guru akan menujukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Kompetensi dasar seorang guru merupakan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak sebagai seorang guru. Standar kompetensi guru merupakan suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuatu bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu terori yang masih harus diuji kebenarannya.

H1 : Ada pengaruh supervisi kepala skolah terhadap kinerja guru

H2 : Ada pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru

H3 : Ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru

H4 : Ada pengaruh antara supervisi kepala sekolah, motivasi guru, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:130), populasi adalah objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah guru atau tenaga pendidik dari Lembaga PAUD Kecamatan Ungaran Barat yang bejumblah 243 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah jumlah guru di Lembaga PAUD Kecamatan Ungaran Barat yang berjumlah 71 guru.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Supervisi Kepala Sekolah (X_1), dengan indikator : 1) kunjungan kelas, 2) pemahaman tentang kurikulum, 3) pengembangan metode dan evaluasi, 4) rapat-rapat pembinaan, 5) kegiatan diluar mengajar (Purwanto dan Suhertian, 2009:118).
2. Motivasi Kerja (X_2), dengan indikator : 1) tekun menghadapi tugas, 2) ulet menghadapi kesulitan, 3) menunjukkan minat, 4) lebih senang bekerja mandiri, 5) dapat mempertahankan pendapatnya, 6) tidak pernah melepaskan hal yang diyakini, 7) senang mencari dan memecahkan masalah (Sardiman 2005:83).
3. Kompetensi Guru (X_3), dengan indikator : 1) pemahaman guru terhadap peserta didik, 2) perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, 3) evaluasi hasil belajar, 4) mencerminkan pribadi baik, dewasa, dan berwibawa, 5) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif, 6) menguasai struktur dan metode keilmuan (Hamalik, 2005:35)
4. Kinerja Guru. Merupakan standar kompetensi guru yang meliputi 7 (tujuh) kompetensi dasar : 1) penyusunan tencana pembelajaran, 2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar, 3) penilain prestasi belajar peserta didik, 4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, 5) pengembangan profesi, 6) pemahaman wawasan kependidikan, 7) penguasaan bahan kajian akademik (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2003).

Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka mendapatkan data-data untuk tujuan penelitian berupa data primer maka penulis melakukan dengan cara:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui, (Arikunto, 2006:151).

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto 2006:236). Data dapat diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu informasi tentang jumlah guru dan karyawan serta data-data mengenai kepegawaian yang ada di Lembaga PAUD Kecamatan Ungaran Barat.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam metode kuesioner hendaknya disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dijabarkan dalam tabel operasional variabel sehinggan masing-masing pertanyaan yang akan diajukan kepada setiap responden dapat terukur. Data yang telah dijabarkan dalam tabel operasionalisasi variabel yang bersifat kualitatif akan diubah manjadi bentuk kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik. Adapun teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik Semantic Defferensial.

Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang dipergunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi.

a. Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada pada penelitian yaitu supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan kompetensi guru dengan kinerja guru. Analisis deskriptif bertujuan untuk memperjelas gambaran terhadap variabel-variabel penelitin. Variabel Supervisi Kepala Sekolah menggunakan enam indikator, yaitu kunjungan kelas, semangat kerja, pemahaman terhadap kurikulum, metode evaluasi, rapat pembinaan, dan kegiatan di luar mengajar.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, kompetensi guru terhadap kinerja guru. Persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu unstrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi (Arikunto, 2006:168). Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal. Validitas internal adalah validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:178). Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan dalam peneltian dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsik Klasik

a. Uji Normalitas Data

Untuk keperluan analisis data selanjutnya, maka akan lebih mudah dan lancar bila variabel-variabel yang diteliti mengikuti distribusi tertentu. Dari teori kemungkinan apabila populasi yang diteliti berdistribusi normal makan konklusi berdasarkan teori tidak berlaku. Pengujian normalitas data yang dimasudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian masing-masing variabel penelitian. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnof* (Santoso, 1999:311). Data analisis dengan bantuan komputer progam SPSS. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas >0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Di samping menggunakan uji Kolmogorov Smirnov analisis kenormalan data ini juga didukung dari *Plat of Regression Standardized Residual.*

b. Uji Heteroskedastisitas

Secara grafis dapat dilihat dari *multivariate standardized scatterplot*. Dasar pengambilannya apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu namun tampak random dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas. (Ghozali, 2006:125).

c. Uji Multikolinieritas

Uji persamaan selanjutnya adalah uji kolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinieritas atau adanya korelasi di antara variabel bebas (Santoso, 1999:293). Pengujian multikolinieritas ini dapat dilihat dari nilai *variance inflatio factor* (VIF). Antara veriabel bebas dikatakan multilinieritas apabila tolenransinya < 0,1 dan VIF > 10.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya *adjusted* R *square*. Nilai *adjusted* R *square* yang kecil berarti kemampuan varibel-variabel *independen* dalam menjelaskan variase variabel-variabel *dependen* atau terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meprediksi variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2006:83).

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari Uji-t (parsial) adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung. Pada penelitian ini Uji-t digunakan untuk menguji adanya pengaruh yang signifikan dilihat dari tiga variabel yaitu supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F untuk menguji signifikan pengaruh supervise kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kompetensi guru secara parsial terhadap kinerja guru. Uji f dalam penelitian digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh yang sig. antara 3 variabel yaitu supervisi kepala sekolah,

motivasi kerja guru, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

HASIL PENELITIAN

a. **Analisis Deskriptif**

Variabel Supervisi Kepala Sekolah menggunakan enam indikator, yaitu kunjungan kelas, semangat kerja, pemahaman terhadap kurikulum, metode evaluasi, rapat pembinaan, dan kegiatan di luar mengajar.

b. **Analisi Regresi Linier Berganda**

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan pengolahan SPSS versi 21 adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara menghitung antara scor masing-masing pertanyaan dengan jumlah scor variable yang ada. Dalam pengujian ini ditentukan apabila sig.< 0,05 berarti valid dan apabila sig. > 0,05 berarti tidak valid.

Uji Reliabilitas

Apabila nilai cronbach's alpha suatu variabel > 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel. Begitupun sebaliknya apabila nilai cronbach's alpha < 0.60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut dipastikan tidak reliabel.

Uji Asumsik Klasik

a. **Uji Normalitas Data**

Dengan melihat tampilan grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga model regresi layak dipakai karena memiliki asumsi normalitas.

b. **Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas, serta titik-tititk menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru Lembaga PAUD Kecamatan Ungaran Barat berdasarkan variabel bebas yaitu supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kompetensi guru.

c. **Uji Multikolinieritas**

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebad dalam model regresi.

d. **Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi (R^2) yang digunakan adalah menggunakan nilai Adjusted R – Squared pada saat memilih model regresi yang terbaik, disebabkan dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen.

nilai adjusted r squared sebesar 0,068, yang artinya 3 variabel yaitu supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kompetensi guru mampu menjelaskan kinerja guru di lembaga PAUD Kecamatan Ungaran Barat dalam memberikan ilmu pendidikan melalui kegiatan pembelajaran sebesar 68% dan sisanya 32% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor selain supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kompetensi guru.

Uji Hipotesis

a. **Uji – t (Uji Parsial)**

Tujuan dari Uji-t (parsial) adalah untuk menguji koefisien regresi

secara individual. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung. Pada penelitian ini Uji-t digunakan untuk menguji adanya pengaruh yang signifikan dilihat dari tiga variabel.

b. Uji - f (Uji Simultan)

Uji f dalam penelitian digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh yang sig. antara 3 variabel. Dari hasil perhitungan sig. f (0,000) < 0,05 dengan demikian ada pengaruh positif yang sig. supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan kinerja guru akan maksimal apabila semakin baik supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kompetensi guru.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian, pengamatan serta pengolahan data dari hasil penelitian makan penulis dapat menarik beberapa kesimpulan antara lain :

1. Berdasarkan hasil dari uji validitas diketahui bahwa semua indikator dari tiga variabel terbukti valid, karena hasil jawaban responden didapatkan hasil r hitung > r tabel dengan diketahui r tabel sebesar 0,234. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas diketahui nilai cronbach's alpha semua variabel adalah > 0,60. Dengan demikian dinyatakan bahwa hasil penelitian ini adalah reliable / dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.
2. Bedasarkan analisis regresi linier berganda maka diperoleh nilai a sebagai bilangan konstanta dari nilai B sebesar 4,865. Dan hasil persamaan regresi dapat diketahui motivasi kerja menjadi faktor terbesar dengan nilai (b_2 = 0,354) yang mempengaruhi kinerja guru. Kemudian faktor kompetensi dan supervisi kepala sekolah (b_3 = 0, 266) dan (b_1 = 0, 125) menjadi faktor terendah yang mempengaruhi kinerja guru.
3. Uji Normalitas Data dapat dinyatakan dengan melihat tampilan grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekotar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga model regresi layak dipakai karena memiliki asumsi normalitas.
4. Berdasarkan grafik plot uji heteroskedastisitas nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
5. Uji Multikolinieritas daari penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 10% atau 0,10 yaitu 0,980 X_1, 0,950 X_2, 0,965 X_3 dan dari hasil perhitungan nilai VIF kurang dari 10 (Santoso, 1990). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
6. Bedasarkan hasil tabel di atas diketahui bahwa nilai adjusted r squared sebesar 0,068, yang artinya 3 variabel yaitu supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan kompetensi mampu menjelaskan kinerja guru dalam member pembelajaran sebesar 68% dan sisanya 32% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor selain ketiga variabel tersebut.
7. Hasil pengujian menggunakan uji parsial memiliki hasil perhitungan

t-hitung 2,152(X_1), 5,579(X_2), 3,014(X_3) > t-tabel 1,994. Menunjukkan bahwa 3 variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dapat dibukt8ikan dengan hasil sig. 0,035 (X_1), 0,000 (X_2), 0,003 (X_3) < 0,05 yang artinya penelitian ini mengindikasikan bahwa 3 variabel tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

8. Dari hasil perhitungan sig. f (0,000) < 0,05 dengan demikian ada pengaruh positif yang signifikan dari ketiga variabel dependen secara bersamaan-sama terhadap kinerja guru.

Saran

Adapun saran-saran yang di ajukan penulis dari penelitian yang telah dilakukan tersebut antara lain :

1. Penerapan supervisi kepala sekolah di semua Lembaga PAUD Kecamatan Ungaran Barat sudah baik, namun akan lebih baik lagi apabila frekuensi supervisi kepala sekolah dilakukan setiap satu bulan sekali jadi tidak hanya satu kali dalam periode waktu yang tidak pasti.
2. Sebaiknya sering diadakannya rapat atau pertemuan antar guru dan tenaga kependidikan lainnya yang dapat diikuti oleh semua guru ata tenaga kependidikan lainnya untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dengan sering adanya pertemuan antar guru akan lebih mewujudkan dan meningkatkan motivasi dan kompetensi guru di Lambaga PAUD Kecamatan Ungaran Barat.
3. peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis disarakan untuk menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh tjuga terhadap kinerja guru, seperti lokasi, gaji atau pendapatan dan variabel lain sehingga diperoleh informasi secara lengkap terkait dengan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Lembaga PAUD Kecamatan Ungaran Barat.
4. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah guru yang bekerja di Lembaga PAUD Kecamatan Ungaran Barat. Selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang mendekati kondisi yang sebenarnya. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis Lembaga lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Muhammad. 1988. *Metode Penelitian Kependidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Algifari, Pandji. 2006. *Analisis Regresi, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE.

Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta.

_____. 2004. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta : Rineka Cipta

Depdiknas. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Nomor 13 Tahun 2007. *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.

Direktorat Tenaga Kependidikan. 2003. *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.

Ghozalie, 2006. *Analisis Multivariat dengan progam SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Hamalik, Oemar. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPEE

....., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mulyasa, E. 2006. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan; Sebuah Panduan Praktis*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

_____. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan 2005*. Jakarta Depdiknas.

Purwanto. M. Ngalim. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Sardiman, M. 2005. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar.Bandung : Remaja Rosdakarya.

Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN

Santoso, Singgih. 2000. *SPSS Mengolah Data Statitik Secara Profesional*. Jakarta : Media Komputindo.

Sugiyanto, 2010. *Model-model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta : Yuma Pustaka.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.Bandung : Alfabeta.

Suhartono, Suparlan. 2003. *Guru Sebagai Profesi*. Jakarta : Air Ruzz Media

Wahyuningsih, Tri 2003. *Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Motivator Karyawan*. Dalam Benefit : Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 7, Nomor 1, Juni 2003. Hal 44-55.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Gafindo Persada.

Widoyono, Eko Putro, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta, : Pustaka Pelajar. 2014