

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian Pengaruh Manajemen Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru pada MTs Negeri di Kota Serang**

##### **1. Hasil Penelitian Deskriptif**

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup skor tertinggi, skor terendah, nilai rata-rata skor keseluruhan, median, modus, standar deviasi, varian, distribusi frekuensi, grafik histogram, dan poligon dari ketiga variabel penelitian. Data mentah diolah dengan menggunakan metode statistik deskriptif. Metode statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Uraian hasil perhitungan deskriptif tersebut dijelaskan sebagai berikut :

##### **a. Kinerja Mengajar Guru (Y)**

Variabel kinerja guru dalam penelitian pada MTs Negeri di Kota Serang diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert yang terdiri dari 30 item pernyataan. Instrumen penelitian ini sudah melalui uji validitas dan reliabilitas. Skor variabel kinerja mengajar guru memiliki rentang teoritik 30 sampai 150. Berikut tabel deskripsi variabel kinerja mengajar guru.

**Tabel IV.1** Deskripsi Data Hasil Penelitian

Sumber	N	Skor Min	Skor Max	Mean ( $\bar{X}$ )	Mo	Me	SD	S <sup>2</sup>
Reaponden	53	108	150	137,8	147,5	145,8	14,17	200,9

Sumber : (Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017)

Berdasarkan pengolahan dan analisis data secara manual, diketahui bahwa variabel kinerja mengajar guru memiliki skor tertinggi atau maksimum yaitu 150 dan skor terendah atau minimum yaitu 108, dan rentang skor atau range yaitu 42. Diketahui pula skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) = 137,8 standar deviasi (SD) = 14,17 ,Varian (S<sup>2</sup>) = 200,93, Median (ME) =145,8 dan Modus (Mo) = 147,5. Berikut frekuensi deskripsi data variabel kinerja mengajar guru.

**Tabel IV.2** Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Mengajar Guru

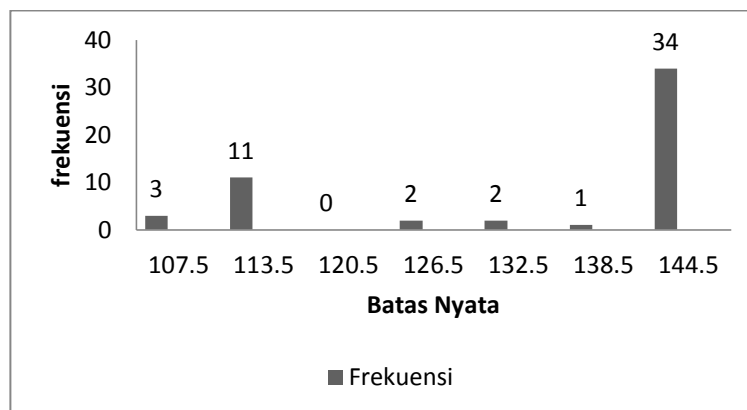
Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
108-113	3	5,66	5,66
114-120	11	20,75	26,42
121-126	0	0,00	26,42
127-132	2	3,77	30,19
133-138	2	3,77	33,96

139-144	1	1,89	35,85
145-150	34	64,15	100,00
Jumlah	53		

Sumber: Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017.

Berdasarkan data distribusi frekuensi skor variabel kinerja mengajar guru yang diperoleh dari 53 responden terlihat bahwa terdapat 16 orang guru atau 30,19% memperoleh skor dibawah dari kelas interval yang memuat skor rata-rata (Mean), dimana Mean sebesar 137,8. Terdapat 2 orang guru atau 3,77% berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 35 orang atau 66,04% memperoleh skor diatas dari kelas interval yang memuat skor rata-rata. Jika skor pada kelas interval tersebut dibagi menjadi 3 kategori yaitu kelas interval 1,2,3 dan 4 dikategorikan rendah, kelas interval 5 dikategorikan sedang dan kelas interval 6 dan 7 dikategorikan tinggi. Sebaran data pada daftar distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan pada histogram berikut ini :

**Gaambar 1** : Histogram Data Hasil Penelitian Kinerja Mengajar Guru



Sumber: Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017.

Setelah data dianalisis dan dideskripsikan maka data dikelompokkan dengan kategori tinggi, sedang dan rendah berdasarkan mean dan standar deviasi, adapun pengelompokkan data berdasarkan kategori hasil tes menurut Arikunto adalah sebagai berikut :

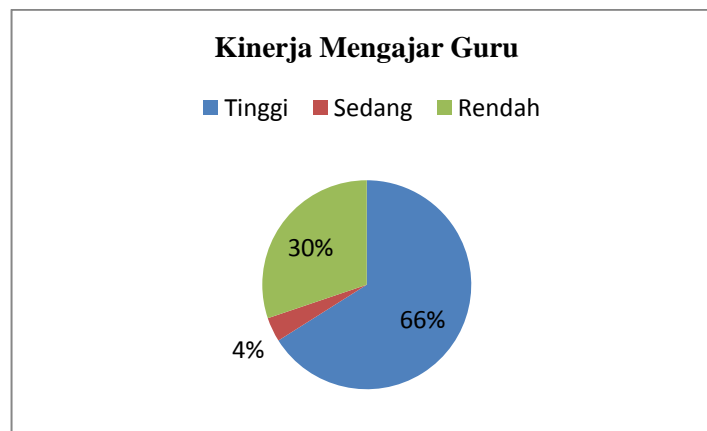
**Tabel IV.3** Klasifikasi skor tes

Besarnya Skor Tes (X)	Interpretasi
$X > \text{mean} + \text{SD}$	Tinggi
$\text{Mean} + \text{SD} > X > \text{Mean} + \text{SD}$	Sedang
$X < \text{mean} + \text{SD}$	Rendah

Merujuk pada klasifikasi skor tes tersebut, hasil tes kinerja mengajar guru pada penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi sebanyak 35 orang guru mendapat skor tinggi, 2 orang guru memperoleh skor sedang, dan 16 orang guru memperoleh skor rendah.

Penyebaran distribusi frekuensi dapat digambarkan dengan diagram berikut :

**Gambar 2.** Diagram Frekuensi Kinerja Mengajar Guru



Sumber : Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah skor seluruh responden 7304, jika dibandingkan dengan skor ideal yakni 7950, maka responden memperoleh skor 91,87 % dari skor ideal.

Dengan merujuk pada kriteria penguasaan menurut Arikunto sebagai berikut :

**Tabel IV.4** Kriteria Penguasaan

Nilai (%)	Kriteria Penguasaan
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik

41-60	Cukup
21-40	Kurang
0-20	Sangat Kurang

Dengan membandingkan skor seluruh responden yakni 91,87% dengan kriteria penguasaan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa skor kinerja mengajar guru pada MTs Negeri di Kota Serang berada pada kriteria “Sangat Baik”.

#### b. Manajemen Supervisi Akademik ( $X_1$ )

Variabel manajemen supervisi akademik dalam penelitian pada MTs Negeri di Kota Serang diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert yang terdiri dari 33 item pernyataan. Instrumen penelitian ini sudah melalui uji validitas dan reliabilitas. Skor variabel manajemen supervisi akademik memiliki rentang teoritik 33 sampai 165. Berikut tabel deskripsi variabel manajemen supervisi akademik.

**Tabel IV.5** Deskripsi Variabel Manajemen Supervisi Akademik

Sumber	N	Skor Min	Skor Max	Mean ( $\bar{X}$ )	Mo	Me	SD	S <sup>2</sup>
Reaponden	53	92	162	127,09	118,21	125,11	17,97	323,21

Sumber : (Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2013)

Berdasarkan pengolahan dan analisis data secara manual, diketahui bahwa variabel manajemen supervisi akademik memiliki skor tertinggi atau maksimum yaitu 162 dan skor terendah atau minimum yaitu 92, dan rentang skor atau range yaitu 42. Diketahui pula skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) = 127,09 standar deviasi (SD) = 17,97, Varian ( $S^2$ ) = 323,21, Median (ME) = 125,11 dan Modus ( $M_o$ ) = 118,21. Berikut frekuensi deskripsi data manajemen supervisi akademik.

**Tabel IV.6** Distribusi Frekuensi Skor Manajemen Supervisi Akademik

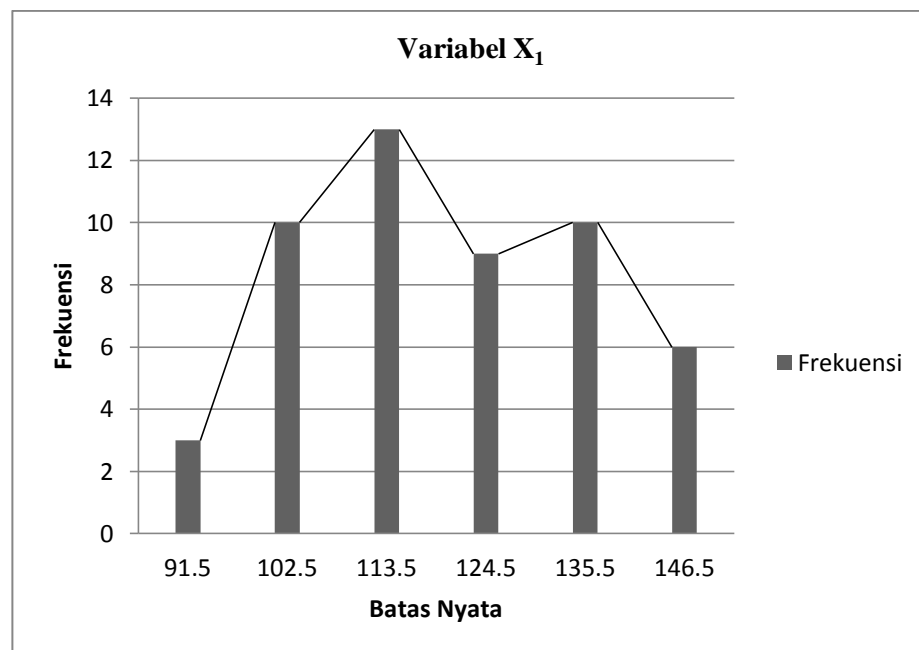
Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
92-102	3	5,66	5,66
103-113	10	18,87	24,53
114-124	13	24,53	49,06
125-135	9	16,98	66,04
136-146	10	18,87	84,91
147-157	6	11,32	96,23
158-168	2	3,77	100
Jumlah	53	100	

Sumber: Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017.

Berdasarkan data distribusi frekuensi skor variabel manajemen supervisi akademik yang diperoleh dari 53 responden terlihat bahwa 26 orang guru atau 49,06% memperoleh skor dibawah dari kelas interval yang memuat skor rata-rata (Mean), dimana Mean sebesar 127,09. Terdapat 9 orang guru atau 16,98% berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 18 orang atau 33,96% memperoleh skor diatas dari kelas interval yang memuat skor rata-rata. Jika skor pada kelas

interval tersebut dibagi menjadi 3 kategori yaitu kelas interval 1,2,dan 3 dikategorikan rendah, kelas interval 4 dikategorikan sedang dan kelas interval 5, 6, dan 7 dikategorikan tinggi. Sebaran data pada daftar distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan pada histogram berikut ini.

**Gambar 3** : Histogram Data Hasil Penelitian Manajemen Supervisi Akademik



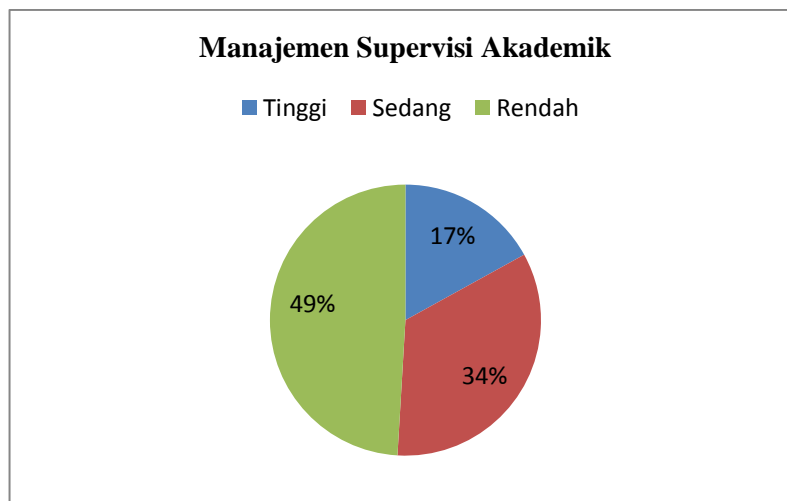
Setelah data dianalisis dan dideskripsikan maka data dikelompokkan dengan kategori tinggi, seang dan rendah berdasarkan mean dan standar deviasi, adapun pengelompokkan data berdasarkan kategori hasil tes menurut Arikunto adalah sebagai berikut :



**Tabel IV.7** Klasifikasi Skor Tes

Besarnya Skor Tes (X)	Interpretasi
$X > \text{mean} + \text{SD}$	Tinggi
$\text{Mean} + \text{SD} > X > \text{Mean} + \text{SD}$	Sedang
$X < \text{mean} + \text{SD}$	Rendah

Merujuk pada klasifikasi skor tes tersebut, hasil tes manajemen supervisi akademik pada penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi sebanyak 18 orang guru mendapat skor tinggi, 9 orang guru memperoleh skor sedang, dan 26 orang guru memperoleh skor rendah. Penyebaran distribusi frekuensi dapat digambarkan dengan diagram berikut.

**Gambar 4.** Diagram Frekuensi Manajemen Supervisi Akademik

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah skor seluruh responden 6760, jika dibandingkan dengan skor ideal yakni 8745, maka responden memperoleh skor 77,30 % dari skor ideal. Dengan merujuk pada kriteria penguasaan menurut Arikunto sebagai berikut :

**Tabel IV.8** Kriteria Penguasaan

Nilai (%)	Kriteria Penguasaan
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Cukup
21-40	Kurang
0-20	Sangat Kurang

Dengan membandingkan skor seluruh responden yakni 77,30% dengan kriteria penguasaan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa skor manajemen supervisi akademik pada MTs Negeri di Kota Serang berada pada kriteria “Baik”.

**c. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel motivasi kerja dalam penelitian pada MTs Negeri di Kota Serang diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert yang terdiri dari 31 item pernyataan. Instrumen penelitian ini sudah melalui uji validitas dan reliabilitas. Skor nilai motivasi kerja memiliki

rentang teoritik 31 sampai 155. Berikut tabel deskripsi variabel motivasi kerja.

**Tabel IV.9** Deskripsi Data Hasil Penelitian Motivasi Kerja

Sumber	N	Skor Min	Skor Max	Mean ( $\bar{X}$ )	Mo	Me	SD	S <sup>2</sup>
Reaponden	53	95	152	125,8	118,5	122,4	13,11	171,79

Sumber : (Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017)

. Berdasarkan pengolahan dan analisis data secara manual, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki skor tertinggi atau maksimum yaitu 152 dan skor terendah atau minimum yaitu 95, dan rentang skor atau range yaitu 57. Diketahui pula skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) = 125,8 standar deviasi (SD) = 13,11, Varian (S<sup>2</sup>) = 171,79, Median (ME) = 122,4 dan Modus (Mo) = 118,5. Berikut frekuensi deskripsi data motivasi kerja.

**Tabel IV.10** Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

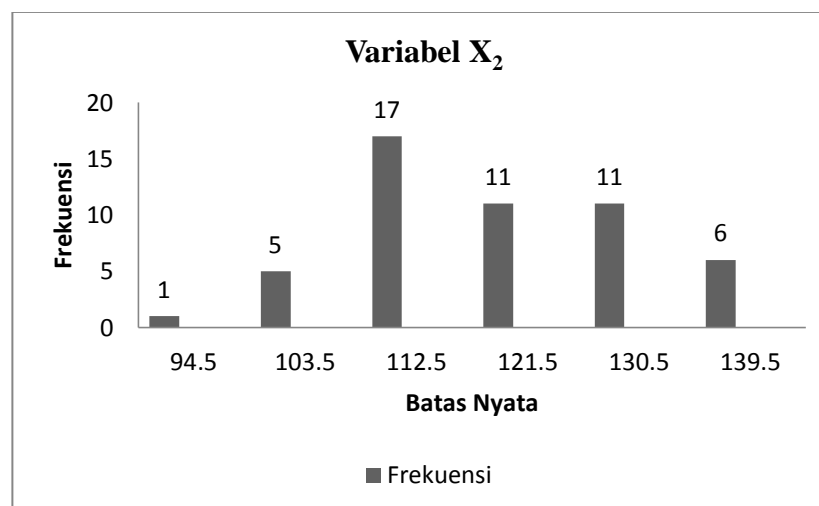
Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
95-103	1	1,89	1,89
104-112	5	9,43	11,32
113-121	17	32,08	43,40
122-130	11	20,75	64,15
131-139	11	20,75	84,91
140-148	6	11,32	96,23
149-157	2	3,77	100
	53	100	

Sumber: Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017.

Berdasarkan data distribusi frekuensi skor variabel motivasi kerja yang diperoleh dari 53 responden terlihat bahwa terdapat 23 orang guru atau 43,40% memperoleh skor dibawah dari kelas interval yang memuat skor rata-rata (Mean), dimana Mean sebesar 125,8. Terdapat 11 orang guru atau 20,75% berada pada kelas interval yang memuat skor rata-rata, dan 19 orang atau 35,84% memperoleh skor diatas dari kelas interval yang memuat skor rata-rata. Jika skor pada kelas interval tersebut dibagi menjadi 3 kategori yaitu kelas interval 1,2,dan 3 dikategorikan rendah, kelas interval 4 dikategorikan sedang dan kelas interval 5, 6, dan 7 dikategorikan tinggi.

Sebaran data pada daftar distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan pada histogram berikut ini :

**Gambar 5** : Histogram Data Hasil Penelitian Motivasi Kerja



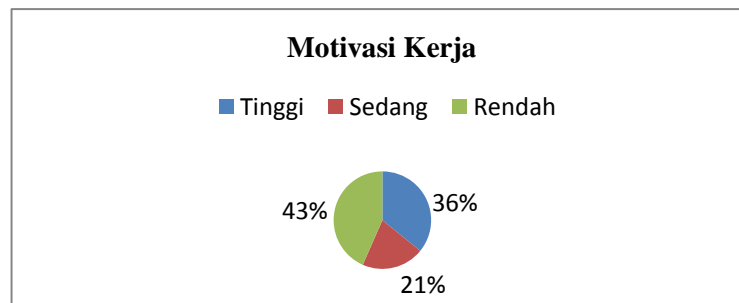
Setelah data dianalisis dan dideskripsikan maka data dikelompokkan dengan kategori tinggi, seang dan rendah berdasarkan mean dan standar deviasi, adapun pengelompokkan data berdasarkan kategori hasil tes menurut Arikunto adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.11** Klasifikasi skor tes

Besarnya Skor Tes (X)	Interpretasi
$X > \text{mean} + \text{SD}$	Tinggi
$\text{Mean} + \text{SD} > X > \text{Mean} + \text{SD}$	Sedang
$X < \text{mean} + \text{SD}$	Rendah

Merujuk pada klasifikasi skor tes tersebut, hasil tes motivasi kerja pada penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi sebanyak 19 orang guru mendapat skor tinggi, 11 orang guru memperoleh skor sedang, dan 23 orang guru memperoleh skor rendah. Penyebaran distribusi frekuensi dapat digambarkan dengan diagram berikut.

**Gambar 6.** Diagram Frekuensi Motivasi Kerja



Sumber : Data Primer dan Perhitungan Peneliti 2017

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah skor seluruh responden 6722, jika dibandingkan dengan skor ideal yakni 8215, maka responden memperoleh skor 81,83 % dari skor ideal.

Dengan merujuk pada kriteria penguasaan menurut Arikunto sebagai berikut :

**Tabel IV.12** Kriteria Penguasaan

Nilai (%)	Kriteria Penguasaan
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Cukup
21-40	Kurang
0-20	Sangat Kurang

Dengan membandingkan skor seluruh responden yakni 81,83% dengan kriteria penguasaan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa skor motivasi kerja pada MTs Negeri di Kota Serang berada pada kriteria “Sangat Baik”.

Rekapitulasi angka statistik dari kinerja mengajar guru, manajemen supervisi akademik, dan motivasi kerja dapat dirangkum dalam Tabel IV.19 sebagai berikut:

**Tabel IV.13** Rangkuman Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Jenis Data	Rata-Rata	Standar Deviasi	Median	Modus
Kinerja mengajar guru	137,08	14,17	145,8	147,5
Manajemen Supervisi Akademik	127,09	17,97	125,1	118,2
Motivasi Kerja	125,8	13,11	122,5	118,5

Berdasarkan Tabel IV.19, semua variabel sama baik kondisinya, hal ini dapat dilihat rata-ratanya mendekati mediannya, yaitu variabel kinerja mengajar guru 137,08 berbanding median 145,8, variabel manajemen supervisi akademik rata-rata 127,09 berbanding median 125,1, dan variabel motivasi kerja rata-rata 125,8 berbanding median 122,5.

## 2. Hasil Penelitian Inferensial

### a. Pengujian Persyaratan Analisis

#### 1) Uji Normalitas Distribusi

Pengujian normalitas dengan uji *Liliefors* dimaksudkan untuk menguji apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Data berdistribusi normal

$H_1$  : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Jika  $L_{hitung} < L_{Tabel}$  maka  $H_0$  diterima, yaitu data berdistribusi normal.

Jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, yaitu data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas variabel Y dilakukan dengan cara pertama-tama dihitung nilai-nilai Z, tahap berikutnya menentukan nilai dari tabel Z, menentukan  $F(z_i)$ , menentukan  $F(kum)$ , menentukan  $S(z_i)$ , dan menentukan  $|F(z_i) - S(z_i)|$ .  $L_{hitung}$  diambil dari nilai  $|F(z_i) - S(z_i)|$  tertinggi. Hasil perhitungan nilai  $L_{hitung}$  tertinggi atau  $L_{hitung} = 0,09$ , nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  ( $n=53$ ; pada  $\alpha=0,05$ ) = 0,12.

Karena  $L_{hitung} < L_{tabel}$  ( $0,09 < 0,12$ ), maka  $H_0$  diterima, yaitu data berdistribusi normal.



Uji normalitas variabel  $X_1$  dilakukan dengan cara pertama-tama dihitung nilai-nilai  $Z$ , tahap berikutnya menentukan nilai dari tabel  $Z$ , menentukan  $F(z_i)$ , menentukan  $F(\text{kum})$ , menentukan  $S(z_i)$ , dan menentukan  $|F(z_i) - S(z_i)|$ .  $L_{\text{hitung}}$  diambil dari nilai  $|F(z_i) - S(z_i)|$  tertinggi. Hasil perhitungan nilai  $L_{\text{hitung}}$  tertinggi atau  $L_{\text{hitung}} = 0,08$ , nilai  $L_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $L_{\text{tabel}} (n=53; \text{pada } \alpha=0,05) = 0,12$ .

Karena  $L_{\text{hitung}} < L_{\text{tabel}} (0,098 < 0,12)$ , maka  $H_0$  diterima, yaitu data berdistribusi normal.

Uji normalitas variabel  $X_1$  dilakukan dengan cara pertama-tama dihitung nilai-nilai  $Z$ , tahap berikutnya menentukan nilai dari tabel  $Z$ , menentukan  $F(z_i)$ , menentukan  $F(\text{kum})$ , menentukan  $S(z_i)$ , dan menentukan  $|F(z_i) - S(z_i)|$ .  $L_{\text{hitung}}$  diambil dari nilai  $|F(z_i) - S(z_i)|$  tertinggi. Hasil perhitungan nilai  $L_{\text{hitung}}$  tertinggi atau  $L_{\text{hitung}} = 0,068$ , nilai  $L_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $L_{\text{tabel}} (n=53; \text{pada } \alpha=0,05) = 0,12$ .

Karena  $L_{\text{hitung}} < L_{\text{tabel}} (0,068 < 0,12)$ , maka  $H_0$  diterima, yaitu data berdistribusi normal.

Agar jelasnya rangkuman hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut :

**Tabel IV.14** Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Mengajar Guru (Y)	0,09	0,1	Data berdistribusi normal
Manajemen Supervisi Akademik ( $X_1$ )	0,08	0,1	Data berdistribusi normal
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,07	0,1	Data berdistribusi normal

## 2) Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk melihat apakah data variabel bebas memiliki kelinieran. Uji linieritas ini dilakukan dengan analisis regresi sederhana menggunakan tabel “ANOVA”.

### a) Analisis Regresi Sederhana antara Manajemen Supervisi Akademik dan Kinerja Mengajar Guru

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru diperoleh arah regresi b sebesar = 0,33 dan konstanta a sebesar = 95,18. Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut ( $X_1$  dengan Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi  $\bar{Y} = 95,18 + 0,33X_1$ .

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya disajikan pada Tabel 4.15 berikut ini :

**Tabel IV.15** Analisis Variansi Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi  
 $\bar{Y} = 95,18 + 0,33X_1$

Su.Va	Db	JK	RJK	Fh	Ft
Total	53	1017782	1017782		
Koefisien					
(a)	1	1006573,887	1006574		
Reg b	1	1789,41566	1789,416	9,689259	4,03
Sisa	51	9418,697547	184,6803		
Tuna Cocok	31	6921,277547	223,267	1,787981	2,04
Galat	20	2497,42	124,871		

Keterangan :

db = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil analisis varian pengujian signifikansi regresi antara  $X_1$  dengan  $Y$  pada Tabel 8.7, diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,69 > 4,03$ ) pada  $\alpha=0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa regresi  $Y$  atas  $X_1$  sangat Signifikan. Harga  $F$  tuna cocok hasil perhitungan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $1,79 < 2,04$ ), maka bentuk regresi  $Y$  atas  $X_1$  adalah linier.

**b) Analisis Regresi Sederhana antara Motivasi Kerja dan Kinerja Mengajar Guru**

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel Motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru diperoleh arah regresi b sebesar = 0,47 dan konstanta a sebesar = 78,33. Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut ( $X_2$  dengan Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 78,33 + 0,47X_2$ . Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya disajikan pada Tabel IV.22 berikut ini :

**Tabel IV.16** Analisis Variansi Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi  $\hat{Y} = 78,33 + 0,47X_2$

Su.Va	Db	JK	RJK	Fh	Ft
Total	53	1017782	1017782		
Koefisien (a)	1	1006573,887	1006574		
Reg b	1	1768,172941	1768,173	9,55269	4,03
Sisa	51	9439,940266	185,0969		
Tuna Cocok	31	5142,520266	165,8878	0,772034	2,04
Galat	20	4297,42	214,871		

Keterangan :

db = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil analisis varian pengujian signifikansi regresi antara  $X_2$  dengan Y pada Tabel 4.16, diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,55 > 4,03$ ) pada  $\alpha=0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa regresi Y atas  $X_2$  sangat

Signifikan. Harga F tuna cocok hasil perhitungan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,77 < 2,04$ ), maka bentuk regresi Y atas  $X_2$  adalah linier.

## **b. Uji Hipotesis**

### **1) Analisis Regresi dan Korelasi**

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel serta menyatakan derajat keeratan hubungan antar variabel terkait. Pada pengolahan data digunakan analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mencari derajat keeratan hubungan dan arah hubungan, semakin tinggi nilai korelasinya semakin tinggi pula keeratan hubungan kedua variabel.

#### **a) Hubungan Manajemen Supervisi Akademik terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Untuk mengetahui kontribusi manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru diperoleh persamaan regresi  $\bar{Y} = 95,18 + 0,33X_1$ . Regresi ini mengandung arti bahwa apabila manajemen supervisi akademik naik satu unit, maka akan berkontribusi terhadap kinerja mengajar guru sebesar 0,33 unit pada konstanta 95,18.

Kekuatan kontribusi variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,40$ . Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji  $t$  didapat  $t_{hitung}$  sebesar 3,14. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ ;  $dk = 51$  didapat harga  $t_{tabel} = 2,01$ .

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi diatas, ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,14 > 2,01$ ), maka dapat disimpulkan terdapat kontribusi positif dan signifikan manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru. Dengan kata lain makin tinggi manajemen supervisi akademik makin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru.

Selanjutnya diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Variabel  $X_1$  dengan variabel  $Y$ . Koefisien determinasi  $X_1$  dengan  $Y$  sebesar  $(r_{y1})^2 = (0,40)^2 = 0,16$ . Hal ini berarti kinerja mengajar guru 16 % ditentukan oleh manajemen supervisi akademik, melalui persamaan regresi  $\bar{Y} = 95,18 + 0,33X_1$ . Sisanya 84 % ditentukan oleh faktor lain.

### c) Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru digunakan analisis regresi sederhana antara variabel motivasi kerja atas kinerja mengajar guru diperoleh persamaan

regresi  $\bar{Y} = 78,33 + 0,47X_2$ . Regresi ini mengandung arti bahwa apabila motivasi kerja naik satu unit satuan, kinerja mengajar guru meningkat 0,47 unit pada konstanta 78,33.

Kekuatan kontribusi antara variabel  $X_2$  dengan  $Y$  ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y2}$  sebesar  $= 0,397$ . Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji  $t$  didapat harga  $t_{hitung}$  sebesar 3,090. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$ ;  $dk= 51$  didapat  $t_{tabel} = 2,01$ .

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi diatas ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,090 > 2,01$ ), maka dapat disimpulkan terdapat kontribusi positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru, dengan kata lain makin tinggi motivasi kerja, makin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru.

Selanjutnya diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$ . Koefisien determinasi  $X_2$  dengan  $Y$  sebesar  $(r_{y1})^2 = (0,397)^2 = 0,157609$ . Hal ini berarti kinerja mengajar guru 15,76 % ditentukan oleh motivasi kerja,

melalui persamaan regresi  $\bar{Y} = 78,33 + 0,47X_2$ . Sisanya 84,24 % ditentukan oleh faktor lain.

**d) Hubungan Manajemen Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Perhitungan regresi multipel data variabel kinerja mengajar guru menghasilkan arah regresi  $a_1$  sebesar 0,22 untuk variabel  $X_1$  (manajemen supervisi akademik),  $a_2$  sebesar 0,29 untuk variabel  $X_2$  (motivasi kerja), serta konstanta  $a$  sebesar 72,97. Bentuk antar variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dapat digambarkan oleh model persamaan regresi  $\bar{Y} = 72,97 + 0,22 X_1 + 0,29 X_2$ .

Kekuatan korelasi ganda antar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel  $Y$  diperoleh koefisien Korelasi  $R = 0,45$ . Hasil uji keberartian dengan uji  $F$ , diperoleh  $F$  hitung = 5. Hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel  $Y$  dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

**Tabel IV.17** Rangkuman uji korelasi Multipel

Korelasi	N	R	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$ $\alpha=0,05$
$R_{y12}$	53	0,45	5	3,18

Dari hasil pengujian korelasi multipel pada Tabel 4.17 diatas, diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5 > 3,18$ ), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi multipel ( $R_{y12}$ ) dalam penelitian ini sangat



signifikan pada  $\alpha=0,05$ . Temuan ini membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan positif manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru, teruji kebenarannya.

## 2) Analisis Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Berdasarkan pengujian koefisien korelasi dan koefisien determinasi, secara ringkas dapat dilihat pada tabel IV.24 di bawah ini.

**Tabel IV.18** Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi

Variabel	Korelasi	Koefisien Jalur	Thitung	Ttabel	Kesimpulan
X1 dengan Y	0,40	0,26	1,9	1,68	Signifikan
X2 dengan Y	0,39	0,24	1,8	1,68	Signifikan
X1 dengan X2	0,59	0,59	5,19	1,68	Signifikan

Hasil pengolahan data tersebut diatas menunjukkan analisis nilai korelasi secara parsial maupun simultan sangat kuat serta menunjukkan pengaruh determinasi secara parsial dan simultan secara kuat.

Untuk perhitungan pengaruh langsung adalah koefisien jalur dikuadratkan kemudian dikalikan dengan 100%.

**a) Pengaruh  $X_1$  (Manajemen Supervisi Akademik) terhadap Y (Kinerja Mengajar Guru**

- (1) Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap Y, adalah signifikan karena  $T_{hitung} = 1,9$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,68$ . Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap Y adalah  $= (P_{31})^2 \times 100 = (0,26 \times 0,26) \times 100 = 6,76$  atau 6,76 %.
- (2) Pengaruh tidak langsung melalui  $X_2 = (P_{31}) (P_{21}) (P_{31}) \times 100 = (0,26 \times 0,59 \times 0,26) \times 100 = 3,98$  %.
- (3) Pengaruh total  $X_1$  terhadap Y melalui  $X_2$  adalah sebesar  $= 6,76$  % + 3,98 % = 10,74 % . Artinya variabel Y ditentukan oleh variabel  $X_1$  sebesar 10,74 %.

**b) Pengaruh  $X_2$  (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Mengajar Guru) terdiri dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*).**

- (1) Pengaruh langsung  $X_2$  terhadap Y, adalah signifikan karena  $t_{hitung} = 1,8$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,68$ . Pengaruh langsung  $X_2$  terhadap Y  $= (P_{32})^2 \times 100 = (0,24 \times 0,24) \times 100 = 5,76$  %
- (2) Pengaruh tidak langsung melalui  $X_1 = (p_{32}) (p_{21}) (p_{32}) \times 100 = (0,24 \times 0,59 \times 0,24) \times 100 = 3,39$  %
- (3) Pengaruh total  $X_1$  terhadap Y melalui  $X_2$  adalah sebesar  $5,76\% + 3,39\% = 9,15$  %

**c) Pengaruh  $X_1$  (Manajemen Supervisi Akademik) terhadap  $X_2$  (Motivasi Kerja) sebesar  $P_{21} = 0,59$**

Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $X_2$ , adalah signifikan karena  $T_{hitung} = 5,19$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,68$ . Pengaruh tidak langsung  $X_1$  terhadap  $X_2 = (P_{21})^2 \times 100 = (0,59 \times 0,59) \times 100 = 34,81 \%$ .

**d) Pengaruh manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru**

Pengaruh secara bersama-sama  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar  $R^2_{321} = 0,47$ . Pengaruh langsung secara bersama-sama  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 47 %, sisanya sebesar 53 % dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pada analisis manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru dapat dituliskan dalam model koefisien sistematis sebagai berikut :

$$Y = 0,26 X_1 + 0,24 X_2 + 0,88 \varepsilon$$

Dimana :

$Y$  : Kinerja Mengajar Guru

$X_1$  : Manajemen Supervisi Akademik

$X_2$  : Motivasi Kerja

Model ini mengandung makna bahwa Pengaruh langsung manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru adalah

sebesar 6,76%, pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru adalah sebesar 5,76% . Sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru melalui motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru adalah sebesar 3,98%. Maka model *path* dalam analisis manajemen supervisi akademik , motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru yaitu sebesar 47% .

Analisis jalur digunakan untuk meprediksi perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen naik atau turun nilainya. Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan karena variabel yang menjadi kajian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu manajemen supervisi akademik sebagai variabel  $X_1$  dan motivasi kerja sebagai variabel  $X_2$  dan satu variabel dependen yaitu kinerja mengajar guru, sehingga dapat diketahui dan dapat dibuktikan sejauh mana hubungan manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru. Pengaruh langsung, tidak langsung dan total antara  $X_1$  dengan  $Y$ , antara  $X_2$  dengan  $Y$ , dan antara  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  sebagai berikut.

**Tabel IV.19** Pengaruh langsung, tidak langsung dan total antara Manajemen Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dengan Kinerja Mengajar Guru ( $Y$ ), antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Mengajar Guru ( $Y$ ), antara Manajemen Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Mengajar guru ( $Y$ ).

Pengaruh Variabel	Koefisien Korelasi	Koefisien Jalur	Pengaruh		
			Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 terhadap Y	0,40	0,26	6,76 %	3,98 %	10,74%
X2 terhadap Y	0,39	0,24	5,76 %	3,39 %	9,15 %
X1 terhadap X2	0,59	0,59	34,81 %	-	34,81%
X1, X2 terhadap Y	0,42	-	47 %	-	47 %

### 3) Pengujian Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menguji tiga hipotesis untuk mendapatkan hasil uji yang dapat dijadikan suatu dasar dalam pengambilan kesimpulan. Pengujian terhadap tiga hipotesis secara rinci diuji secara masing-masing agar sesuai dengan penyajian penelitian.

**a) Pengaruh Manajemen Supervisi Akademik terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah terdapat pengaruh manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kota Serang. Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengujian terhadap hipotesis statistik berikut :

$H_0 ; r_{x_1y} = 0$ , Manajemen supervisi akademik tidak berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru pada MTs Negeri di Kota Serang

$H_a ; r_{x_1y} \neq 0$ , Manajemen supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru pada MTs Negeri di Kota Serang

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,9 dengan nilai signifikan (*p-value*) lebih besar dari 0,05. Karena  $t_{hitung}$  (1,9) lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  (1,68) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis penelitian ( $H_a$ ), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa manajemen supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru pada MTs Negeri di Kota Serang

**b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru pembelajaran. Diduga bahwa motivasi kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kota Serang.

Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengujian terhadap hipotesis statistik berikut :

$H_0: r_{x_2y} = 0$ , motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru pada MTs Negeri di Kota Serang

$H_a: r_{x_2y} \neq 0$ , motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru pada MTs Negeri di Kota Serang .

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,8 dengan nilai signifikan (*p-value*) lebih besar dari 0,05. Karena  $t_{hitung}$  (1,8) lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  (1,68) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis penelitian ( $H_a$ ), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru pada MTs Negeri di Kota Serang.

**c) Pengaruh Manajemen Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (Manajemen Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Kinerja Mengajar Guru) ditolak dan sebaliknya. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah :

$H_0$  ;  $r_{X_1X_2Y} = 0$ , Secara simultan manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru

$H_a$  ;  $r_{X_1X_2Y} \neq 0$ , Secara simultan manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Berdasarkan perhitungan regresi ganda diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5, dengan mengambil taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai  $F_{tabel}$  untuk  $n = 53$ ;  $k = 2$ ;  $df = n-k-1 = 53-2-1 = 50$ ; diperoleh nilai sebesar 3,18. Dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5 > 3,18$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru



Hasil pengujian hipotesis simultan di atas didukung oleh hasil penilaian dari nilai koefisien determinasi yang disesuaikan ( $R^2$ ) yakni sebesar 0,47 atau 47%.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen supervisi akademik, motivasi kerja dengan kinerja mengajar guru. Hasil ini mengandung arti bahwa model teoritis yang diajukan sejalan dengan kondisi empirisnya.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yang didukung pula oleh beberapa bukti yang didapatkan melalui hasil penelitian berupa kuesioner, kemudian dianalisis dari masing-masing variabel sehingga didapatkan suatu hasil analisis yang dapat diuji dan dipertanggungjawabkan kebenarannya dan dapat dipergunakan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan dan kesimpulan dalam penelitian ini.

### **1. Deskripsi Kinerja Mengajar Guru pada MTsN di Kota Serang**

Tingkat kinerja mengajar guru yang dicapai oleh guru pada MTsN di Kota Serang tergolong dalam kategori kurang baik, baik, dan sangat baik. Secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 91,87 %.

Kinerja guru yang harus baik seperti diungkapkan Djamarah, yaitu seorang guru harus memiliki kinerja yang baik, yaitu diantaranya adalah menguasai bahan ajar. Kinerja mengajar guru menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar peserta didik.

## **2. Deskripsi Manajemen Supervisi Akademik pada MTsN di Kota Serang**

Tingkat manajemen supervisi akademik pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kota Serang tergolong dalam kategori kurang baik, baik, dan sangat baik. Secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori baik, dengan persentase sebesar 77,30 %.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah bahwa supervisi merupakan salah satu kompetensi yang dipersyaratkan bagi kepala sekolah yaitu : merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesi guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesi guru.

Tingkat supervisi kepala sekolah sangat baik didukung oleh hasil penelitian pada Madrasah Aliyah di Jawa Barat: “Tingkat supervisi kepala Madrasah Aliyah se-Jawa Barat rata-rata mencapai 121,27 termasuk dalam kategori sangat baik.

## **3. Deskripsi Motivasi Kerja pada MTsN di Kota Serang**

Esensi dari motivasi memiliki implikasi penting terhadap aktivitas manajemen yaitu bahwa pada dasarnya orang termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka pandang akan memperoleh penghargaan dan mereka akan berperilaku dengan cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan penghargaan. Pengukuran variabel motivasi digunakan lima indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil akumulasi pengolahan kuesioner untuk tingkat Motivasi kerja pada MTsN di Kota Serang secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 81,83 %

#### **4. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja mengajar guru (Y) dalam pelaksanaan pembelajaran pada MTs Negeri di Kota Serang. Pengaruh yang diberikan oleh manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru adalah sebesar 10,74%, hal ini berarti pengaruh supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru adalah sebesar 10,74%. Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru pada MTs Negeri di Kota

Serang, khususnya dalam pembelajaran. Supervisi Akademik Kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru dikarenakan kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah akan membuat guru merasa diperhatikan dan dibimbing, khususnya dalam kegiatan pembelajaran sehingga kinerja guru akan mengalami peningkatan, meskipun peningkatan kinerja tidak memberikan kontribusi yang cukup besar. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Glickman, supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.<sup>1</sup>

Sagala menyatakan supervisi akademik adalah bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada guru agar mau terus belajar, meningkatkan kualitas pembelajarannya, menumbuhkan kreativitas guru memperbaiki bersama-sama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan- tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, dan evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik agar memperoleh hasil yang lebih baik.<sup>2</sup> Maka jelas bahwa supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah akan mampu meningkatkan kinerja guru menuju pada pembaharuan.

---

<sup>1</sup> Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. Depdiknas. *Metode dan Teknik Supervisi*. Jakarta. 2008, p. 1.

<sup>2</sup> Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), p.106

Karwati dan Priansa menjelaskan bahwa supervisi akademik yang baik harus mampu membuat guru semakin kompeten. Dengan adanya supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah maka dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja guru.

Dengan adanya supervisi akademik oleh kepala sekolah secara tidak langsung akan merubah perilaku seorang guru, dikarenakan guru akan lebih berhati-hati dalam menyiapkan perangkat pembelajaran dan dalam kegiatan pembelajaran, serta guru akan semakin meningkatkan kompetensinya dalam pembelajaran, sehingga kinerja guru akan meningkat. Hal ini berarti bahwa supervisi akademik perlu dilakukan oleh kepala sekolah secara rutin dan berkelanjutan guna menunjang peningkatan kinerja guru, khususnya pada MTsN di Kota Serang. Dengan demikian diharapkan kepala sekolah mampu melaksanakan tugasnya dalam kegiatan supervisi akademik sesuai dengan jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga mampu mewujudkan suatu tujuan yang diharapkan.

## **5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja mengajar guru (Y) pada MTs Negeri di Kota Serang. Pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja mengajar adalah sebesar 9,15%. Berdasarkan pada hal tersebut berarti motivasi yang dimiliki oleh seorang guru akan membantu dalam peningkatan kinerja guru.

Dikarenakan motivasi merupakan hal yang paling utama didalam diri seseorang, tanpa motivasi seseorang tidak akan mampu melaksanakan sesuatu. Motivasi yang dimiliki oleh guru MTs Negeri di Kota Serang cukup baik, sehingga dengan demikian akan lebih membantu dalam peningkatan kinerja. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi guru MTs Negeri di Kota Serang, diantaranya adalah penghasilan yang diberikan oleh, kesempatan untuk maju dan berkembang, penghargaan atau reward yang diberikan oleh sekolah, Sehingga berbagai hal tersebut turut serta dalam peningkatan kinerja guru.

Hal yang dijabarkan diatas sesuai dengan Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow . Teori tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial merupakan kebutuhan tingkat rendah (faktor eksternal) dan kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat tinggi (faktor internal). Teori ini mengasumsikan bahwa orang berupaya memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (psikologi) sebelum memenuhi kebutuhan yang tertinggi (aktualisasi diri).

Motivasi yang muncul merupakan suatu akibat dari interaksi yang terjadi di lingkungan sekolah, dikarenakan motivasi antar individu berbeda-beda yang akan berdampak pada kinerja masing-masing individu. Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa motivasi kerja adalah sesuatu

yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri individu untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya guna mencapai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan salah satu unsur penting bagi seorang guru dalam rangka mencapai suatu keberhasilan dalam proses pembelajaran. Seorang guru memiliki motivasi yang baik dikarenakan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang muncul akibat hubungannya dengan lingkungan sekolah, sehingga dapat mencapai suatu hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Apabila motivasi yang dimiliki oleh guru MTs Negeri di Kota Serang, maka kinerja guru akan meningkat sesuai yang diharapkan, dengan sesuainya penghasilan yang diberikan kepada guru, dengan adanya kesempatan untuk maju bagi guru, dan dengan adanya penghargaan atau reward terhadap guru yang memiliki prestasi yang baik, maka dirasakan motivasi guru akan semakin meningkat yang diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Sehingga akan menghasilkan suatu kompetensi yang baik bagi seorang guru.

#### **6. Pengaruh Manajemen Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja mengajar Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja terhadap kinerja mengajar guru MTs Negeri di Kota Serang. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup dalam peningkatan kinerja guru MTs Negeri di Kota Serang. Pengaruh yang diberikan oleh manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja adalah

sebesar 47%, hal tersebut berarti manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja mengajar guru sebesar 47 % bagi guru MTs Negeri di Kota Serang.

Adanya konsep kinerja yang baik bagi guru tentu akan mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. dalam penelitian ini kinerja guru MTs Negeri di Kota Serang dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja.

Hal tersebut berarti bahwa kedua faktor tersebut memegang peranan yang cukup penting bagi peningkatan kinerja guru. Adanya supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru dikarenakan supervisi akademik tersebut akan membuat seorang guru dapat mengetahui dan memperbaiki kekurangannya dalam kegiatan pembelajaran, sehingga dengan adanya perbaikan yang secara bertahap dan terus menerus akan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran, khususnya pada MTs Negeri di Kota Serang.

Adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru, baik motivasi yang terdapat dari dalam diri maupun motivasi yang berasal dari luar. Apabila motivasi tersebut sudah baik, maka kinerja guru akan meningkat dan menuju pada tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut kinerja guru pada MTs Negeri di Kota Serang akan meningkat apabila adanya manajemen supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah secara berkelanjutan sesuai dengan jadwal



dan prosedur yang telah ditetapkan. Adanya motivasi kerja, baik dari dalam diri maupun dari luar.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan tentu memiliki berbagai kelemahan dan keterbatasan. Pada hakekatnya penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menjadikan penelitian ini sempurna. Penulis menyadari adanya beberapa kelemahan dan keterbatasan dalam penulisan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya membahas beberapa faktor-faktor positif yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu manajemen supervisi akademik motivasi kerja. Pada hakekatnya masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja, baik faktor positif maupun faktor negatif.
2. Penelitian yang dilaksanakan oleh penulis dirasakan kurang luas, dikarenakan hanya mencakup pada MTs Negeri yang ada di Kota Serang, sehingga dirasakan hasilnya belum mampu memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan secara luas. Penelitian ini hanya memberikan kontribusi bagi MTs Negeri di Kota Serang