

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMODERATING OLEH SUPERVISI (STUDI KASUS PADA SMA NEGERI DI KECAMATAN TAPUNG)**

Yuli Ramefa<sup>1)</sup>

Sri Indarti<sup>2)</sup>

Yulia Efni<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

<sup>2),3)</sup> Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

**Abstract.** *The specific goal of this research was to test on how supervision moderates the effect of competency and motivation toward senior high school teacher's work performance in Tapung District. The use of this research was to explain and to enlarge the previous research about the effect of work motivation and professional competency toward teacher's work performance. The population of this research was 106 teachers of Public Senior High School in Tapung District. This research used primer data with scale likert of five variables. This research used regression Analyze model approach. Method analyzes used was validated test, reliability and linear regression with moderation test. The result of the research was shown that competency has a positive and significant effect toward teacher performance, motivation has positive and significant effect toward teacher's work performance. Supervision has a positive and significant effect toward teacher's work performance. The moderated competency by supervision was affected toward teacher's work performance of Public Senior High School at Tapung. A motivation which was moderated by supervision was not effected to the work performance of Public Senior High School teacher at Tapung District.*

**Keyword :** *Competency, motivation, supervision and teacher work performance*

## **PENDAHULUAN**

Profesi Guru adalah profesi yang sangat mulia karena mengemban tugas yang sangat besar yang dapat berpengaruh terhadap kemajuan suatu bangsa. Bangsa yang maju pasti memiliki sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu bersaing dengan negara-negara lain. Dalam menciptakan SDM yang berkualitas, peranan pendidikan sangatlah penting. Peran pendidikan menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (UUSPN) pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan serta

membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kinerja guru itu baik atau tidak tergantung faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari (a) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, (b) Pengalaman, tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan, (c) Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMODERATING OLEH SUPERVISI (STUDI KASUS PADA SMA NEGERI DI KECAMATAN TAPUNG)

menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Nawawi, 2006:3).

Mengingat pentingnya peranan guru dalam proses menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka guru yang akan mengajar harus memiliki beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh undang-undang. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kinerja guru dinilai berdasarkan suatu daftar penilaian yang menggambarkan penilaian terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Penilaian kinerja guru dimulai dari kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Dalam kenyataannya, merencanakan pembelajaran atau menyiapkan perangkat pembelajaran sering menjadi permasalahan utama kegiatan guru dalam pembelajaran.

Data persentase guru yang memiliki perangkat pembelajaran dari hasil supervisi kepala sekolah tiga tahun terakhir SMA Negeri di Kecamatan Tapung adalah sebagai berikut :

NAMA SEKOLAH	Tahun		
	2013	2014	2015
	%	%	%
SMAN 1 TAPUNG	75.86	79.31	86.20
SMAN 2 TAPUNG	75.00	71.87	84.37
SMAN 3 TAPUNG	81.25	81.25	87.50
SMAN 4 TAPUNG	70.58	70.58	82.35
	75.67	75.75	85.11

Berdasarkan tabel Penilaian kinerja guru yang dilihat dari persentase guru yang memiliki perangkat pembelajaran yang ada belum mencapai hasil yang maksimum, hal ini dapat dilihat bahwa belum seluruhnya guru membuat perangkat pembelajaran, padahal perangkat pembelajaran merupakan sebuah media yang digunakan sebagai pedoman atau petunjuk pada sebuah proses pembelajaran dan bertujuan untuk memenuhi suatu keberhasilan guru dalam pembelajaran. Keadaan ini diindikasikan dipengaruhi oleh rendahnya motivasi dan kompetensi guru, dan peran supervisi kepala sekolah belum sepenuhnya dilakukan, walaupun dilaksanakan hanya sekedar memenuhi syarat administrasi supervisi.

Dalam rangka mengemban dan melaksanakan tugas, guru harus memiliki kompetensi dan dedikasi yang tinggi agar dapat mencapai keberhasilan. Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan.

Bagi guru, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMODERATING OLEH SUPERVISI (STUDI KASUS PADA SMA NEGERI DI KECAMATAN TAPUNG)

kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat poin penilaian Kompetensi guru tersebut dinilai setiap akhir tahun dan kemudian di rekap.

Adapun rekapitulasi penilaian kompetensi guru SMA negeri di Tapung tahun 2016 adalah sebagai berikut :

SEKOLAH	Rata-rata nilai				Kategori
	komp. Pedagogik	komp. Kepribadian	komp. Sosial	komp. Profesional	
SMAN 1 TAPUNG	72	75	74	74	Cukup
SMAN 2 TAPUNG	73	74	76	80	Baik
SMAN 3 TAPUNG	74	78	75	84	Baik
SMAN 4 TAPUNG	71	70	74	74	Cukup
	73	74	75	78	Cukup

Ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai Kompetensi guru di SMA Negeri Kecamatan Tapung masih rendah, yakni berada pada kategori cukup, hal tersebut berindikasi bahwa masih banyak guru yang kurang kompeten dalam proses pembelajaran yang tampak pada rendahnya keseriusan guru dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran yang berakibat pada rendahnya kinerja.

Motivasi kerja yang rendah pada sebagian guru menyebabkan menurunnya kinerja guru. Guru yang tidak memiliki motivasi tinggi adalah guru yang kurang memiliki inisiatif dan kreatif dalam mengadakan dan menulis bahan ajar, kurang produktif, kurang informatif, jarang memperoleh tugas tambahan lainnya dari kepala sekolah. Keadaan ini tercermin pada rendahnya minat guru dalam mengasah kemampuan dan bakatnya baik di sekolah maupun di luar sekolah. Hal ini juga dapat dilihat pada guru-guru SMA Negeri

di Kecamatan Tapung dalam keinginan untuk mengikuti lomba ajang prestasi guru yang diadakan di Kabupaten Kampar:

SEKOLAH	jumlah guru	tahun 2014	tahun 2015
		%	%
SMAN 1 TAPUNG	29	6,9	13,79
SMAN 2 TAPUNG	32	9,38	9,38
SMAN 3 TAPUNG	32	18,75	15,63
SMAN 4 TAPUNG	17	11,76	11,76
	110	11,7	12,64

Persentase guru yang mengikuti lomba ajang prestasi yang dilaksanakan Kabupaten masih sangat rendah yakni pada tahun 2014 hanya berkisar 11.70 % dan pada tahun 2015 berkisar 12.64%. Hal tersebut berindikasi bahwa dikalangan guru motivasi dari dalam diri guru itu sendiri dan peran kepala sekolah untuk mendorong serta memberi kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk meningkatkan kemampuan yang nantinya akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya masih sangat rendah.

Tentunya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah yang akan di teliti, sudah pernah diteliti oleh banyak peneliti lain sebelumnya. Dan semua variabel yang mempengaruhi kinerja guru ini pun banyak didukung oleh pendapat ahli.

Terdapat perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru oleh peneliti sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2008), Kaliri (2008), yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh Yensi (2010), Sudriyah dan Liana (2015) menyatakan hasil yang berbeda yakni Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Untuk penelitian tentang pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh Setyono dan Sudjadi (2010), Barinto (2012), Sriekaningsih dan Setyadi menunjukkan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo yang menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru.

Selanjutnya penelitian tentang pengaruh Supervisi terhadap kinerja guru dilakukan oleh Wildawati dkk (2014), Barinto (2012), Auliya dkk (2012) menyatakan hasil bahwa supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sule P.hd menyatakan hasil bahwa tidak ada pengaruh supervisi terhadap kinerja guru.

Untuk itu peneliti membangun model penelitian mengenai kinerja guru SMA Negeri di kecamatan Tapung dengan judul: **Pengaruh Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderating Oleh Supervisi (Studi Kasus Pada SMA Negeri di Kecamatan Tapung)**

## **TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja**

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 16 Tahun 2009 dalam Kemendiknas (2010:3),” Penilaian Kinerja Guru

(PK Guru) adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya”.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, menurut Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010), Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik guru (personal/Individual) atau SDM dan ekstrinsik yaitu kepemimpinan, system tim dan situasional.

Adapun tujuan dari kinerja individual guru (Siregar, 2011), yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja guru, baik secara individu maupun dalam kelompok. peningkatan prestasi kerja guru pada gilirannya akan mendorong kinerja guru;
2. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi pribadi, dan
3. Memberikan kesempatan

### **Kompetensi**

Menurut Hamzah (2007) kompetensi guru adalah kecakapan atau kemampuan yang dimiliki oleh guru yang diindikasikan dalam empat kompetensi, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan tugas profesionalnya sebagai guru (profesional), kompetensi yang berhubungan dengan keadaan pribadinya (personal), dan kompetensi yang berhubungan dengan masyarakat atau lingkungannya (sosial) dan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan (pedagogik).

1. Kompetensi Pedagogik

Menurut Janawi (2011) kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru berkenaan dengan penguasaan teoritis dan proses aplikasinya dalam pembelajaran.

Adapun aspek-aspek kompetensi pedagogik menurut Janawi (2011) dalam pembelajaran diantaranya sebagai berikut:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Pengembangan kurikulum.
- d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- e. Pengembangan potensi peserta didik.
- f. Komunikasi dengan peserta didik.
- g. Penilaian dan Evaluasi

#### 2. Kompetensi Kepribadian

Menurut Wahab dan Umiarso (2011:124), kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seseorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru.

#### 3. Kompetensi Sosial

Menurut Kunandar (2007) bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Adapun guru yang memiliki kompetensi sosial memiliki ciri-ciri:

- a. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik.
- b. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan

sesama pendidik dan tenaga kependidikan

- c. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

#### 4. Kompetensi Profesional

Menurut Kunandar (2010) kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan akademik (mata pelajaran/bidang studi) yang diajarkan dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya sekaligus sehingga guru itu memiliki wibawa akademis.

Kompetensi profesional menurut Usman dalam Sagala (2009) meliputi:

- a. Penguasaan terhadap landasan kependidikan, dalam kompetensi ini termasuk:
  - 1) Memahami tujuan pendidikan.
  - 2) Mengetahui fungsi sekolah di masyarakat.
  - 3) Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan.
- b. Menguasai bahan pengajaran, artinya guru harus memahami dengan baik materi pelajaran yang diajarkan. Penguasaan terhadap materi pokok yang ada pada kurikulum maupun bahan pengayaan.
- c. Kemampuan menyusun program pengajaran, mencakup kemampuan menetapkan kompetensi belajar, dan
- d. Kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran.

#### Motivasi

Menurut Marjono (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah faktor - faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan

perilakunya untuk memenuhi berbagai tujuan tertentu.

Tujuan motivasi menurut Hasibuan adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan Karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat produksi dan bahan baku

### **Supervisi**

Supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pembelajaran, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan evaluasi pengajaran (Permendiknas No 13 tahun 2007).

Teknik supervisi terbagi menjadi 2 ( Donni Juni Priansa dan Rismi Somad; 2014) yaitu :

1. Teknik Supervisi Kelompok

Digunakan pada saat kepala sekolah menghadapi banyak guru yang menghadapi masalah yang sama seperti : Mengadakan

pertemuan atau Rapat, mengadakan diskusi kelompok, mengadakan penataran-penataran

2. Teknik Supervisi Individu

Adalah Teknik yang digunakan pada pribadi yang mengalami masalah khusus dan memerlukan bimbingan tersendiri dari kepala sekolah (Sahertian dalam Donni Juni Priansa dan Rismi Somad; 2014).

### **Pengembangan Hipotesis**

Pengembangan hipotesis dilakukan dengan *review literature* dan penelitian-penelitian sebelumnya dengan fokus pembahasan penelitian ini merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dengan menekankan pada empat variabel yaitu Kompetensi, Motivasi, Supervisi dan Kinerja Guru.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru**

Berdasarkan teori Spencer dan Spencer yang mengatakan bahwa Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya., Hal ini berarti jika guru dalam melaksanakan tugasnya dengan kompetensi yang dimilikinya maka akan mempengaruhi kinerjanya.

Keberhasilan pendidikan dalam sekolah merupakan salah satu indikator kinerja guru, kinerja dalam hal ini dihasilkan melalui adanya proses interaksi antara guru dan murid, dimana kinerja guru harus secara berkesinambungan diperbaiki dengan cara supervisi (Sagala, 2007).

Supervisi merupakan metode yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai alat kontrol dan untuk memperbaiki kinerja guru

(yangesti, 2012), ditinjau dari pendekatan kompetensi maka supervisi merupakan upaya agar guru mempunyai kompetensi tertentu dalam menjalankan tugasnya. Supervisi dalam hal ini adalah untuk membentuk kompetensi minimal yang harus dikuasai guru karena guru yang tidak memenuhi kompetensi dianggap tidak produktif. Supervisor dalam hal ini bertugas untuk menciptakan lingkungan terstruktur yaitu melalui kegiatan supervisi yang terencana sehingga secara bertahap guru dapat menguasai kompetensi yang dibutuhkan dalam tugas mengajarnya.

Penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pernah diteliti oleh Lestari (2008), Setyono dan Sudjadi (2010), Wibowo (2009), Barinto (2012), memberikan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Karomah diperoleh kesimpulan bahwa Upaya meningkatkan kinerja guru melalui supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru sudah cukup baik selanjutnya Dampak Kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru adalah membina kerjasama dan hubungan yang harmonis baik antar kepala dengan guru maupun sesama guru.

Dari beberapa penelitian dan teori yang diungkapkan di atas maka hipotesis penelitiannya sebagai berikut ini:

- H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru  
H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap

kinerja Guru yang dimoderasi supervisi

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Disamping kompetensi, motivasi kerja juga memberikan andil terhadap kinerja guru. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.

Motivasi muncul dari dalam diri manusia tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan. Teori kebutuhan Mc Clelland, mendasarkan motivasi manusia pada kebutuhan yang bersifat kebutuhan yaitu kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi/penerimaan, kebutuhan akan penghormatan/ penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Kinerja guru akan berhasil jika guru tersebut mempunyai motivasi dalam kerjanya.

Supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi yang positif akan berpengaruh terhadap motivasi yang positif pula.

Berdasarkan uraian tersebut maka jika supervisi dilaksanakan pada saat guru melaksanakan tugas akan menjadi dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendakinya maka supervisi mempengaruhi hubungan motivasi terhadap kinerja guru.

Penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pernah diteliti

oleh Lestari (2012), Kaliri (2008), Mishan (2014), Hudaibi (2013), Arifin (2013) dengan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi supervise telah diteliti oleh Sudriyah dkk (2015) menemukan bahwa supervisi memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu,

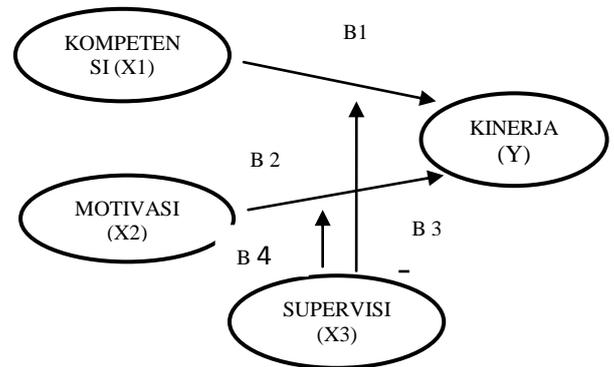
H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

H4 : Terdapat Pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja guru yang dimoderasi supervisi

### Model Penelitian

Penelitian ini didukung dengan kajian teoritik yang terdiri dari konsep dasar kinerja, supervisi, kompetensi dan motivasi serta kajian empirik yang merupakan hasil dari pengamatan secara langsung ditempat penelitian dan penelitian terdahulu. Hasil akhir dari penelitian ini adalah untuk mencari jawaban seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru yang di moderasi supervisi pada SMA negeri di kecamatan Tapung. Untuk dapat melihat lebih jelas dapat dilihat dari kerangka pemikiran yang digambarkan dibawah ini:

**Gambar 1. Model Penelitian**



Diadopsi dari Sudriyah dan Lie Liana 2015

Model Matematika :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_3 + \beta_4 X_2 X_3 + e$$

### Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tapung.

H2 : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tapung.

H3 : Terdapat pengaruh antara kompetensi yang dimoderasi supervisi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tapung.

H4 : Terdapat pengaruh antara motivasi yang dimoderasi supervisi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tapung.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada guru-guru SMA Negeri di lingkungan Kecamatan Tapung-Kampar. Penelitian ini melihat fenomena yang terjadi dengan

menjelaskan hubungan antara 4 variabel melalui pengujian hipotesis. Yang dianalisis dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA Negeri di Kecamatan tapung. Penelitian ini dilakukan dengan mengajukan kuisisioner kepada responden. Kuisisioner disusun berdasarkan item-item dengan menggunakan skala likert (1-5) dan tingkat pengukuran ordinal yang selanjutnya diinformasikan ke pengukuran interval.

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dibedakan sebagai berikut : Variabel Dependen, yaitu Kinerja Guru (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen

Variabel Independen, variabel yang terdiri dari Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2). Variabel Independen Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh langsung terhadap variabel Kinerja (Y). Variabel Moderating yang terdiri dari supervisi (X3)

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah guru-guru SMA Negeri di Kecamatan Tapung dimana semuanya berjumlah 110 orang. sampel yang diteliti adalah seluruh populasi yakni berjumlah 110 orang dikurangi 4 orang kepala sekolah, jadi sampel berjumlah 106 orang.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

#### **1. Data primer**

Data dikumpulkan dan diperoleh dengan cara wawancara dan memberikan kuisisioner secara langsung kepada responden terpilih guna memperoleh informasi yang dibutuhkan.

#### **2. Data Sekunder**

Data ini diperoleh melalui literature, jurnal, penelitian, maupun

data dokumen yang sekiranya diperlukan untuk menyusun penelitian ini

### **Pengujian Instrumen**

#### **1. Uji Validitas Data**

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas instrumen. Ghazali (2005). Suatu instrumen dikatakan valid, apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, begitu juga sebaliknya sautu instrumen dikatak tidak valid apabila tidak dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat

Pengujian validitas ini menggunakan teknik *corrected item total correlation*, yaitu dengan cara pengkorelasian skor tiap item dengan skor totalnya. Kriteria valid atau tidak adalah bila korelasi  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel dan nilai positif dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , berarti pertanyaan tidak valid.

#### **2. Uji Reliabilitas Data**

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Menurut Ghazali (2005), variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Semakin nilai *alphanya* mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel.

#### **3. Uji Asumsi Klasik**

Model regresi akan menghasilkan estimator tidak bias yang baik jika memenuhi asumsi klasik yaitu bebas autokorelasi, multikolinearitas dan heteroskedatisitas. Serta menguji Normalitas data apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau

residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005).

#### 4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai tolerance  $> 0,1$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$  berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi (Ghozali, 2005).

#### 5. Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke  $t-1$  (sebelumnya).

#### 6. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### 7. Koefisien Determinasi

Menurut Ridwan dan Sunarto (2010) Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 8. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas

#### Analisis Regresi Moderasi

Menurut Ghozali (2005) Untuk menguji regresi dengan variabel moderating digunakan uji interaksi.

Diuji dengan persamaan regresi :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_3 + \beta_4 X_2 X_3 + e$$

#### Analisis Data dan Pembahasan

##### Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kecamatan Tapung. Dari 106 kuesioner yang dibagikan kepada guru yang menjadi sampel penelitian, semuanya diisi dengan lengkap sehingga keseluruhan kuesioner dianggap layak uji dengan *response rate* sebesar 100%.

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 64 orang (60,38%), sedangkan jumlah guru laki-laki sebanyak 42 orang (39,62%).

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa dalam penelitian ini Responden adalah SMA sebanyak 3 orang (2,83%), S1 sebanyak 68 orang (64,15) dan S-2 sebanyak 35 orang (33,02%) .

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa Responden dalam penelitian ini adalah dengan masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 17 orang (16,04%),

masa kerja 5-10 tahun sebanyak 35 orang (33,96%), masa kerja 11-20 tahun sebanyak 45 orang (42,45%) dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 9 orang (8,49%).

### **Deskripsi Variabel**

#### **Deskriptif Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden mengenai variabel kinerja guru (Y) didapatkan hasil sebagai berikut: Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden mengatakan kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Tapung berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,50. Ini menunjukkan rata-rata guru masih mempersepsikan kinerja yang dilakukan guru Kecamatan Tapung berada pada kategori tinggi.

#### **Deskriptif Kompetensi Guru**

Pada variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) yang menunjukkan mengenai pengaruh Kompetensi guru SMA Negeri Kecamatan Tapung, yang tertinggi terdapat pada indikator 3 (Kompetensi Sosial) pada pernyataan 6 dengan skor 412 dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,89. Sedangkan yang rendah mengenai pengaruh Kompetensi guru SMA Negeri Kecamatan Tapung terdapat pada indikator 3 (Kompetensi Kepribadian) pada pernyataan 3 dengan skor 361 dan nilai rata-rata sebesar 3,58.

#### **Deskriptif Motivasi**

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden mengatakan motivasi guru di SMA Negeri Kecamatan Tapung berada pada kategori Tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,72

#### **Deskriptif Supervisi**

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden mengatakan Supervisi guru di SMA Negeri Kecamatan Tapung berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,72. Ini menunjukkan rata-rata guru masih mempersepsikan Supervisi yang dilakukan guru SMAN Kecamatan Tapung berada pada kategori baik,

#### **Analisis Uji Model**

##### **Uji Normalitas**

Dari hasil di atas diketahui pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar (0.62), Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar (0.74), Supervisi (X<sub>3</sub>) sebesar (0.80), dan kinerja guru (Y) sebesar (0.120), Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data semua variabel secara statistik telah berdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian

##### **Uji Multikolinearitas**

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 maka bebas multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas yaitu diklat (X<sub>1</sub>) Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Kompetensi (X<sub>3</sub>), terhadap kinerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

##### **Uji validitas variabel Kinerja (Y)**

Berdasarkan Penelitian diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing item pertanyaan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,444. Dengan demikian disimpulkan bahwa masing-masing

item pernyataan pada variabel kinerja (Y) valid artinya kuisisioner sah untuk digunakan.

**Uji validitas variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing item pertanyaan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,444. Dengan demikian disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) valid artinya kuisisioner sah untuk digunakan.

**Uji validitas variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing item pertanyaan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,444. Dengan demikian disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) valid artinya kuisisioner sah untuk digunakan.

**Uji validitas variabel Supervisi (X<sub>3</sub>)**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing item pertanyaan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,444. Dengan demikian disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel Supervisi (X<sub>3</sub>) valid artinya kuisisioner sah untuk digunakan

**Uji Model**

analisis yang sering digunakan dalam memprediksi apakah model layak (*fit*) untuk dianalisis lebih lanjut. Serta seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

**1) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Persentase pengaruh semua variabel independen terhadap

variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil pengolahan menggunakan SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 <sup>a</sup>	.800	.790	1.769

Pada hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 0,782 artinya variasi dari variabel kinerja (Y) sebesar 79 % dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi dan supervisi, sedangkan 21,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji koefisien secara bersama-sama (uji F)**

Hasil F tabel = 2,692 sedangkan F hitung dari output komputer melalui program spss 17 adalah 79.895.  $F_{hitung} (79.895) > F_{tabel} (2,692)$ , dengan demikian dapat disimpulkan persamaan semua variabel independen (Kompetensi, Motivasi, dan supervisi ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	1.249.454	5	249.891	79.895	.000 <sup>a</sup>
	312.772	100	3.128		
	1.562.226	105			

**Uji koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)**

**a. Pengujian Variabel kompetensi**

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing item pertanyaan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,444. Dengan demikian disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel Kompetensi ( $X_1$ ) valid artinya kuisisioner sah untuk digunakan.

**Uji validitas variabel Motivasi ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing item pertanyaan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,444. Dengan demikian disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel Motivasi ( $X_2$ ) valid artinya kuisisioner sah untuk digunakan.

**Uji validitas variabel Supervisi ( $X_3$ )**

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing item pertanyaan lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,444. Dengan demikian disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel Supervisi ( $X_3$ ) valid artinya kuisisioner sah untuk digunakan.

**Analisis Regresi Moderasi**

Teknik ini digunakan untuk mengetahui bagaimana peran variable moderat memoderasi pengaruh perubahan tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Yang melibatkan variabel independen dan (variabel bebas) yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Supervisi ( $X_3$ ), interaksi Supervisi dengan Kompetensi ( $Zx1$ ), Interaksi Supervisi dengan Motivasi

( $ZX_2$ ) dan kinerja guru sebagai variabel dependen.

persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_3 + \beta_4 X_2 X_3 + e$$

**Uji koefisien secara bersama-sama (uji F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.249.454	5	249.891	79.895	.000 <sup>a</sup>
Residual	312.772	100	3.128		
Total	1.562.226	105			

a. Predictors: (Constant),  $zx_2$ ,  $x_1$ ,  $x_2$ ,  $x_3$ ,  $zx_1$

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil F tabel = 2,692 sedangkan F hitung dari output komputer melalui program spss 17 adalah 79.895.  $F_{hitung} (79.895) > F_{tabel} (2,692)$ , dengan demikian dapat disimpulkan persamaan semua variabel independen (Kompetensi, Motivasi, dan supervisi ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

**Uji koefisien Regresi Secara Parsial ( Uji t )**

**Pengujian Variabel kompetensi**

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung}$  Kompetensi ( $X_1$ ) 3.284  $> t_{tabel}$  1,983, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**Pengujian Variabel Motivasi**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}} \text{ motivasi } (X_2) 2,263 > t_{\text{tabel}} 1,983$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### **Pengujian Variabel Kompetensi terhadap kinerja dimoderasi variable Supervisi.**

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi dimoderasi supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti dan dapat diterima. Atau dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 yang berarti pada tingkat keyakinan 90% dan toleransi kesalahan (alpha) sebesar 10% atau 0,1. Maka menjadi standar dalam pembuktian apakah supervisi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan signifikansi dengan tanda sig 0,001 menunjukkan bahwa lebih kecil dibandingkan dengan 0,1. Maka terbukti bahwa kompetensi yang dimoderasi supervisi mempengaruhi kinerja guru

#### **Pengujian variabel Motivasi terhadap kinerja dimoderasi variable Supervisi.**

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi dimoderasi supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak terbukti dan ditolak. Atau dapat dilihat dari nilai signifikan 487 yang berarti pada tingkat keyakinan 90% dan toleransi kesalahan (alpha) sebesar 10% atau 0,1. Maka menjadi standar dalam pembuktian apakah Motivasi yang moderasi supervisi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan signifikansi dengan tanda sig 0,000 menunjukkan bahwa lebih besar dibandingkan dengan 0,1. Maka tidak terbukti bahwa motivasi yang dimoderasi supervisi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Maknanya adalah semakin tinggi kompetensi guru maka kinerja guru juga akan meningkat. Sebaliknya, sulit untuk mendapatkan kinerja yang tinggi apabila kompetensi guru rendah. Kesimpulan ini sejalan dengan apa yang dikatakan Spencer dalam Sutrisno (2009:202) kompetensi adalah suatu karakteristik individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan dalam diri seseorang dan dapat dilihat dari perilaku dalam mengerjakan suatu tugas pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa kompetensi guru SMAN 3 Tapung berada pada kategori baik, terutama pada indikator Kemampuan berkomunikasi dengan orang tua atau wali murid, yang artinya guru sudah memahami pentingnya hubungan baik antara sekolah dengan orang tua / wali murid yang diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi siswa dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Untuk indikator kompetensi guru yang terendah adalah Memiliki disiplin yang tinggi dalam mengajar artinya

masih ada guru yang belum mendisiplinkan diri dalam hal disiplin peraturan maupun disiplin tanggung jawab yang dapat berakibat pada menurunnya kinerja.

Kesimpulan ini sejalan dengan apa yang dikatakan Spencer dalam Sutrisno (2009:202) kompetensi adalah suatu karakteristik individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan dalam diri seseorang dan dapat dilihat dari perilaku dalam mengerjakan suatu tugas pekerjaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Wibowo (2009)) yang menunjukkan pengaruh yang kuat antara Kompetensi terhadap kinerja guru. Jika kompetensi guru dilakukan dengan baik maka kinerja guru akan meningkat demikian pula sebaliknya. Kompetensi guru tidak dilakukan dengan baik, kinerja guru rendah. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyono dkk (2010 ) yang berjudul pengaruh kompetensi guru, insentif dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMA Negeri I Patimuan.

### **Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Maknanya adalah semakin tinggi motivasi guru dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut, begitu pula sebaliknya sulit mendapatkan kinerja yang tinggi bila tidak ada motivasi dari guru itu sendiri. Hal ini didukung oleh pendapat David McClelland yang menyatakan bahwa motivasi seorang

individu dipengaruhi oleh Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, dan Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009;135) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat pada indikator menjadi guru agar memperoleh jabatan yang baik di sekolah memperoleh skor tertinggi, artinya dengan adanya persaingan yang sehat sesama guru di sekolah untuk memperoleh jabatan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Sementara untuk indikator bekerja karena ingin memperoleh tanggung jawab dalam bekerja berada pada skor terendah, ini menunjukkan masih kurangnya tanggung jawab guru dalam bekerja yang dapat membuat kinerja guru turun.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Lestari (2008) yang menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi terhadap kinerja pengaruh motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Demikian juga Kaliri (2008) dari hasil penelitiannya diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di moderasi Supervisi.**

Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa Kompetensi

berpengaruh terhadap kinerja yang dimoderasi supervisi, Maknanya adalah supervisi dapat memperkuat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru, semakin efektif atau sering supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maka semakin tinggi pula kompetensi guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, begitu pula sebaliknya jika supervisi tidak dilakukan dengan efektif maka sulit untuk meningkatkan kompetensi guru yang pada akhirnya menyebabkan menurunnya kinerja guru.

Hal ini didukung oleh pendapat Cogan (1973), supervisi klinis pada dasarnya merupakan pembinaan performansi guru mengelola proses belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Yangesti, 2012 yang menyatakan bahwa supervisi merupakan metode yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai alat kontrol dan untuk memperbaiki kinerja guru.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa supervisi berada pada kategori efektif. Hal ini terlihat pada indikator mengadakan rapat/ pertemuan memperoleh skor tertinggi, artinya dengan seringnya dilaksanakan pertemuan kepala sekolah dan guru untuk membahas permasalahan yang dihadapi akan membantu guru dalam mencari sebab-sebab atau kelemahan dalam proses belajar mengajar sekaligus menyajikan alternatif solusinya, sehingga diharapkan guru baik secara individu maupun secara bersama-sama dapat menemukan dan menyadari kebutuhan mereka, menganalisa masalah yang mereka hadapi, dan berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan secara maksimal. Sementara untuk indikator

Melakukan kunjungan kelas berada pada skor terendah, ini menunjukkan masih kurangnya upaya kepala sekolah untuk memperoleh data tentang keadaan sebenarnya mengenai kompetensi guru dalam mengajar, Hal ini dapat berefek pada menurunnya kinerja guru.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Barinto (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru dan terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik dengan kinerja guru. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Karomah yang menyatakan Upaya meningkatkan kinerja guru melalui supervisi dan kompetensi pedagogik cukup baik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, terhadap Kinerja guru Dimoderasi Supervisi**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa supervisi belum mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Maknanya adalah supervisi yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru belum dapat memperkuat motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, sulit untuk mendapatkan kinerja yang tinggi apabila motivasi guru rendah. Hal ini didukung oleh pendapat Herzberg yang menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan guru bisa disebabkan karena setelah kepala sekolah melaksanakan supervisi tidak adanya umpan balik dari kegiatan itu sendiri. Pertemuan balikan segera

setelah melaksanakan supervisi yang sebelumnya terlebih dahulu melakukan analisis terhadap hasil supervisi. Pertemuan balikan ini merupakan tahap yang penting untuk mengembangkan perilaku guru dengan cara memberikan balikan tertentu. Sergiovanni (2007) menjelaskan bahwa balikan ini harus deskriptif, spesifik, konkrit, bersifat memotivasi, aktual, dan akurat, sehingga betul-betul bermanfaat bagi guru. Selanjutnya Goldhammer, et.al (2001) menyatakan bahwa terdapat paling sedikit lima manfaat pertemuan balikan bagi guru, yaitu 1. Guru bisa diberikan penguatan dan kepuasan sehingga bisa termotivasi dalam kerjanya, 2. Isu-isu dalam pengajaran bisa didefinisikan bersama supervisor dan guru dengan tepat, 3. Supervisor bila mungkin dan perlu, bisa berupaya mengintervensi secara langsung guru untuk memberikan bantuan dan bimbingan, 4. Guru bisa dilatih dengan teknik ini untuk melakukan supervisi terhadap dirinya sendiri, dan 5. Guru bisa diberi pengetahuan tambahan untuk meningkatkan tingkat analisis profesional diri pada masa yang akan datang.

Bakker dan Ball (2010), menyatakan bahwa sumber pekerjaan yang memainkan sebuah peran tidak hanya motivasi intrinsik yang memberikan pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan tapi juga motivasi ekstrinsik karena pekerjaan itu merupakan sebuah alat pencapaian tujuan kerja. Hal ini bertolak belakang dengan pendapat Murat dan Sibel (2010) menerangkan

bahwa pengawasan pendidikan sebagai sebuah penataan kewajiban dan sebuah proses yang mempunyai maksud untuk membantu guru-guru mengembangkan profesinya.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi berada pada kategori tinggi. Dari fenomena dilapangan tidak menunjukkan bahwa supervisi memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru karena pada saat akan diadakan supervisi, guru hanya mengikuti sementara dalam mempersiapkan segala sesuatunya yang berkaitan dengan tugas pokok yang menjadi kewajibannya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Auliya dkk (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dan juga penelitian yang dilakukan oleh Sudriyah dkk (2015) yang menyatakan bahwa supervisi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan Penelitian

1. Kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, Dalam hal ini yang terjadi di SMA negeri di Kecamatan Tapung, guru sudah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik terutama pada kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan baik dengan orang tua / wali murid mengenai kondisi dan kemajuan peserta didik dalam proses pendidikan pada umumnya.

2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, artinya motivasi sangat terkait dengan kinerja guru. dimana motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan mengatualisasi diri, sehingga guru mampu mengekspresikan diri dan menggali potensi. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan memberikan segala yang terbaik dalam rangka menunjukkan dirinya. Baginya menjadi guru adalah cita-cita dan tujuan hidupnya. Motivasi ini yang mendorong para guru untuk terus berinovasi walaupun sering kali terbatas oleh kurikulum-kurikulum yang ada. mereka akan terus belajar untuk tujuan yang ingin dicapai.
  3. Kompetensi yang dimoderasi supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tapung, artinya supervisi mampu meningkatkan kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaannya dan mendorong peningkatan kualitas serta Penguasaan terhadap materi pelajaran yang akan disampaikan.
  4. Motivasi yang dimoderasi supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tapung, artinya bahwa supervisi belum mampu meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan kerjanya.
- 5.1 Saran**
- a. Untuk meningkatkan kinerja guru perlu memperhatikan pengadaan buku referensi yang relevan bagi guru sebagai sumber belajar baik untuk guru itu sendiri maupun yang tersedia di perpustakaan baik atas inisiatif sendiri maupun prakarsa kepala sekolah atau pihak-pihak lain yang terkait, sehingga dapat memaksimalkan proses belajar mengajar.
  - b. Perlu penerapan sanksi lebih tegas, yang dimulai dengan peringatan lisan, tertulis dan sanksi lainnya, untuk guru yang tidak menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab sesuai waktu yang telah ditentukan.
  - c. Motivasi guru lebih diperhatikan lagi, terutama dalam hal tanggung jawab dalam bekerja, pimpinan (kepala sekolah) diharapkan dapat memberikan reward kepada guru yang memiliki tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya. Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, baik berupa MGMP, ataupun kelompok guru serumpun guna meningkatkan motivasi guru.
  - d. Perlu ditingkatkan supervisi ke dalam kelas pada saat guru sedang mengajar secara kondusif dan berkala berupa jadwal yang sudah tersusun sehingga tidak ada guru yang tidak pernah di supervisi oleh kepala sekolah untuk melihat langsung proses pembelajaran di dalam kelas untuk dapat memberikan arahan dan bimbingan kepada guru

bagaimana cara mengajar yang baik.

*Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan pengetahuan, waktu dari peneliti dan responden akan disempurnakan dengan adanya penelitian lanjut yang dapat menambahkan beberapa variabel dengan metode analisis yang berbeda sangatlah disarankan.

E.MULYASA, 2008. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Bumi aksara, Jakarta.

Edi Siregar, (2011). “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPK BPK PENABUR Bintaro Jaya Jakarta*”. Jurnal Pendidikan Penabur No.16/Tahun ke-10/Juni 2011.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Wahab dan Umiarso. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*. Jakarta: Ar-Ruzz Media

August W. Smith, 2008. Pendidikan dan kualitas. Gramedia pustaka utama. Jakarta.

B. Uno, Lamatenggo, 2012, *Teori Kinerja dan pengukurannya*, penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta

Badudu, J.S. (2009). *Kamus Kata-kata Serapan Asing dalam bahasa Indonesia*. Jakarta: Kompas

Barnawi, dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.

Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional.

Donni Juni Priansa dan Rismi Somad (2014). *Manajemen Supervisi dan*

H. Muhammad Arifin. 2015. *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance International Education Studies*; Vol. 8, No. 1; 2015ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Canadian Center of Science and Education

Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers

Hamzah B Uno. 2007. *Profesi Kependidikan*. Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta

- Janawi. 2011. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Jakarta: Alfabeta
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Press
- Kurniati, Laeli. 2007. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMK N 1 Purbalingga*. Semarang : FE UNNES.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Murad Sibel, 2014. *English Language Teachers' Perceptions Of Educational Supervision in Relation to Their Professional Development: A Case Study Of Northern Cyprus*. Journal Novitas-ROYAL (Research on Youth and Language) 16-34.
- Bakker and Ball, 2010. *Weekly work engagement and performance: As tudy among starting teachers*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83, 189–206
- Mardia Hi. Rahman. *Professional Competence , Pedagogical Competence and the Performance of Junior High School of Science Teachers*. *Journal of Education and Practice* [www.iiste.org](http://www.iiste.org) ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.5, No.9, 2014
- Mary Sule Ph.D. *The Influence of the Principal's Supervisory Demonstration Strategy on Teachers' Job Performance in Nigeria Secondary Schools*. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 11, Issue 1 (May. - Jun. 2013), PP 39-44e- ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845. [www.Iosrjournals.Org](http://www.Iosrjournals.Org)
- Masnur Muslich. 2007. *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual Panduan Bagi Guru Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*. Jakarta. Bumi aksara
- Moh. Uzer Usman. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E., 2011. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- N,A. Ametembun, (2007). *Supervisi Pendidikan: Penuntun bagi penilik pengawas Kepala Sekolah dan Guru-guru*. Bandung: Suri

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMODERATING OLEH SUPERVISI (STUDI KASUS PADA SMA NEGERI DI KECAMATAN TAPUNG)

---

- Ngalim Purwanto .(2007). *Administrasi dan supervisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nuansa Aulia. 2006. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional..* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Permendiknas RI Nomor 13 tahun 2007tentang Standar Kepala Sekolah
- Permendiknas RI Nomor 41 tahun 2007tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah
- Permendiknas. 2015. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional UU RI No. 20 Tahun 2003*. Jakarta: Sinar Grafika
- Riduwan. 2014. *Metode dan Teknik menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Riyanihidiyanti, 2005, *pengaruh supervise kepek terhadap kompetensi profesional guru di klaten*.Jurnal pendidikan vol 14 no 1 maret 2005.
- Rizk latopa putra, 2011. *Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru (study pada SMK N BantarAngin)*. Jurnal manajemen pendidikan.Vol 4 no 1 Nofember 2011
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid II*. Yogyakarta: Salemba Empat.(edisi 12)
- Robbins, Stephen. P,(2007) ; *Perilaku Organisasi*, Buku I, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Sagala ma'arif, 2007. *Peran supervise dalam keberhasilan pendidikan secara berkesinambungan*.UPI.Edu .Wordpress
- Sardiman A.M. 2007. *Interaksi Dan Hasil Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sinar Grafika. 2009. *Undang Undang Tentang Guru dan Dosen*. No 14 Tahun 2005.Jakarta
- Sri Rahardjo. *The effect of competence, leadership and work environmenttowards motivation and its impact on the performance ofteacher of elementary school in surakarta city, central java,indonesia*. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences ISSN: 2278-6236
- Siti Karomah, 2014. *Dampak Supervisi Kepala Madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja*

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMODERATING OLEH SUPERVISI (STUDI KASUS PADA SMA NEGERI DI KECAMATAN TAPUNG)

---

- Guru Di KKM Sub Rayon Basin*. Tesis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Syaiful Sagala. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Undang-undang. 2015. *Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI No. 14 Tahun 2005*. Jakarta: Sinar Grafika
- Uno, Hamzah B.2012. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, Dewi, Urip. 2011 *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru STS Di Surabaya* Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi, STIE Fatahillah Surabaya Vol.2, No. 1, April 2011, 60-78
- Yamin, M dan Maisah.2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada
- Yangesti insani kusuma,2012. *Pengaruh supervise klinis oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA AL MA'SOEM jatimangor*. Repository.
- UPI.Edu. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Yufiarti dan Titi Chandrawati. 2008. *Profesionalitas Guru PAUD*. Jakarta: UT
- Ana Sriekaningsih, Prof. Dr. Djoko Setyadi. 2015. *The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia*. European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.17, 2015
- Y. K. Kajuru, M. O. Ibrahim, O. O. Olaleye. 2015. *Effects of Teachers' Qualification and Competency on Performance in Further Mathematics Among Senior Secondary School Students in Kaduna State, Nigeria*. International Journal of Educational Research and Information Science 2015; 2(4): 93-97 Published online November 2, 2015 <http://www.openscienceonline.com/journal/eris>)