

**ANALYZING THE INFLUENCE OF SUPERVISION OF THE PRINCIPAL TOWARDS
THE WORK MOTIVATION OF THE TEACHERS
(Case Study : SMK Kartini Jakarta).**

*Felicia Tjasmana¹, Meylani Tuti²
Mahasiswa STEIN, Jakarta¹, Dosen STEIN, Jakarta²*

Abstract

*This research analyzes the influence of supervision of the principal towards the work motivation of the teachers of SMK Kartini Jakarta. The research was conducted in May 2011. The data used are primary data by distributing questionnaire to 30 teachers of SMK Kartini Jakarta. To process the data the writer uses descriptive statistic analysis by counting the average scores and the deviation standard. The normality of the data is then checked by Kolmogorov-Smirnov and Shapiro Wilks test, the variant homogeneity checked by Levene test. To see if there is a linear relation between the principal supervision and the teachers' motivation the writer uses the analysis of correlation of product moment. The contribution of the supervision of the principal is counted by the determination coefficient. To make it easier the writer uses SPSS 17 and Excel 2007 softwares. From the analysis it is concluded that there is no significant difference in the opinions of male and female teachers in viewing the supervision of the principal and work motivation in SMK Kartini. It is proven by the significant score which is more than 0.05. The linear regression model shows the relation between the supervision of the principal and work motivation is $\hat{Y} = 12.270 + 0.892x$ or **Motivation = 12.270 + 0.892** principal supervision. The score 12.270 shows that if the principal supervision is not done, the teachers' motivation is 12.270. The score $b=0.892$ means that if there is a one unit rise in the principal supervision the teachers' motivation will rise 0.892 time. The teachers' motivation is various if compared to principal supervision in SMK Kartini Jakarta. The coefficient of correlation 0,75 shows that there is a linear strong relation between the supervision of the principal and work motivation in SMK Kartini. The determination coefficient 55.6 % shows that the ability of principal supervision in explaining the variety of the teachers' motivation is 55.6 % or it can be said that the supervision of the principal rises 55.6 %, there is a possibility that motivation will rise as well. The remaining 45.4 % is influenced by other factors, namely competence, education, age, work experience, rewards given by the school and many others.*

Keyword : supervision, role of principal, teacher, motivation

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyanggah persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa: tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk

menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab diatas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga professional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi professional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru, guru yang puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Guru SMK Kartini Jakarta”**.

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru SMK Kartini Jakarta.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh supervisi kepala sekolah dan

motivasi kerja guru SMK Kartini Jakarta.

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2003). Menurut Jones (dalam Mulyasa 2003), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas motivasi personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan.

Menurut Carter, supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran (Sahertian, 2000). Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang essensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.

Jadi supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

2.2 Karakteristik Supervisi

Menurut Mulyasa (2004) Salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif

tetap berada di tangan tenaga kependidikan.

- b. Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
- c. Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah.
- d. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.
- e. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan.
- f. Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.
- g. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.
- h. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.

2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Berhasil Tidaknya Supervisi

Menurut Purwanto (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi antara lain:

- a. Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada. Apakah sekolah itu di kota besar, di kota kecil, atau pelosok. Dilingkungan masyarakat orang-orang kaya atau dilingkungan orang-orang yang pada umumnya kurang mampu. Dilingkungan masyarakat intelek, pedagang, atau petani dan lain-lain.
- b. Besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Apakah sekolah itu merupakan kompleks sekolah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki

halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya.

- c. Tingkatan dan jenis sekolah. Apakah sekolah yang di pimpin itu SD atau sekolah lanjutan, SLTP, SMU atau SMK dan sebagainya semuanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
 - d. Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia. Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan sosial-ekonomi, hasrat kemampuannya, dan sebagainya.
 - e. Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Di antara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya itu tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.

2.4. Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pengajaran

Kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor antara lain:

- a. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah didalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar.
- c. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan

menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.

- d. Membina kerja sama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.
- e. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- f. Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan BP3 atau komite sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.

2.5. Teknik-teknik Supervisi

Menurut Purwanto (2004), secara garis besar cara atau tehnik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu tehnik perseorangan dan tehnik kelompok.

2.5.1. Teknik Perseorangan

Yang dimaksud dengan tehnik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

- a. Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Yang dimaksud dengan kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki.

- b. Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)

Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat/

mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya cara menggunakan alat atau media yang baru, seperti audio-visual aids, cara mengajar dengan metode tertentu, seperti misalnya sosiodrama, problem solving, diskusi panel, fish bowl, metode penemuan (*discovery*), dan sebagainya.

- c. Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa.

Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Misalnya siswa yang lamban dalam belajar, tidak dapat memusatkan perhatian, siswa yang nakal, siswa yang mengalami perasaan rendah diri dan kurang dapat bergaul dengan teman-temannya. Masalah-masalah yang sering timbul di dalam kelas yang disebabkan oleh siswa itu sendiri lebih baik dipecahkan atau diatasi oleh guru kelas itu sendiri daripada diserahkan kepada guru bimbingan atau konselor yang mungkin akan memakan waktu yang lebih lama untuk mengatasinya.

- d. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah. Antara lain :

- 1) Menyusun program catur wulan atau program semester.
- 2) Menyusun atau membuat program satuan pelajaran.
- 3) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas.
- 4) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran.
- 5) Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar-mengajar.

2.5.2. Teknik kelompok

Ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

- a. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru.

- b. Mengadakan diskusi kelompok (group discussions)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar-mengajar.

- c. Mengadakan penataran-penataran (inservice-training)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (follow-up) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.

Menurut Gwynn, dalam Bafadal (2004), teknik supervisi digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu teknik perorangan dan teknik kelompok. Teknik supervisi individual meliputi : 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antarkelas, 4) penilaian sendiri. Sedang teknik supervisi kelompok meliputi : 1) kepanitiaan, 2) kursus, 3) laboratorium kelompok, 4) bacaan terpimpin, 5) demonstrasi pembelajaran, 6) perjalanan staf, 7) diskusi panel, 8) perpustakaan profesional, 9) organisasi profesional, 10) bulletin supervisi, 11)

sertifikasi guru, 12) tugas belajar, 13) pertemuan guru.

Dari beberapa pendapat dan uraian tersebut diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa supervisi kepala sekolah adalah proses pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar. Adapun teknik yang biasa digunakan adalah kunjungan kelas, pertemuan baik formal maupun informal serta melibatkan guru lain yang dianggap berhasil dalam proses belajar mengajar. Ada beberapa teknik yang biasa digunakan kepala sekolah dalam mensupervisi gurunya, namun dalam penelitian ini hanya indikator : kunjungan kelas, semangat kerja guru, pemahaman tentang kurikulum, pengembangan metode dan evaluasi, rapat-rapat pembinaan, dan kegiatan rutin diluar mengajar yang kami teliti sedangkan indikator lain tidak kami teliti karena kurang mengungkap masalah yang kami teliti.

2.6. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998). Menurut Hasibuan (1999), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (1999), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Meurut As'ad (1995), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

2.7. Teori Motivasi

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu adalah motivasi.

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Abraham H. Maslow dalam Need Hierarchy Theory menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan manusia bersifat jamak yaitu kebutuhan psikologis dan biologis berupa material. Maslow menggolongkan adanya lima kebutuhan manusia. (Hasibuan, 1999). Adapun tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow adalah:

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik,

keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

b. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan

Jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu.

c. Kebutuhan Afiliasi

Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan sosial misalnya berteman, mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri. Kebutuhan ini terdiri dari :

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat ia bekerja.
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati. Karena manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting.
- 3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setiap karyawan akan merasa senang jika diikuti dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.

d. Kebutuhan akan penghargaan diri/status

Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat

lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri ini berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal. Kebutuhan aktualisasi diri hanya dapat dipenuhi atas usaha individu itu sendiri. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan individu. Kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

Kimbal Willes dalam Bafadal (2004) menegaskan ada delapan hal yang diinginkan guru melalui kerjanya, yaitu adanya rasa aman dan hidup layak, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, perlakuan yang wajar dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan sekolah, dan kesempatan mempertahankan *self respect*.

a. Rasa aman dan hidup layak

Hidup layak bukan berarti mewah, tetapi adanya jaminan ketercukupan akan makan, pakaian, dan perumahan bagi guru maupun keluarganya sehingga mereka bisa hidup sebagaimana orang lain hidup secara layak. Sedangkan rasa aman berkenaan dengan kebebasan dari tekanan-tekanan batin, rasa takut akan masa depannya, serta adanya jaminan kesehatan.

b. Kondisi kerja yang menyenangkan

Suasana kerja meliputi tempat kerja, perlengkapan kerja, dan kepemimpinan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan, misalnya tempat kerja yang menarik, bersih, rapi, perlengkapan yang cukup, serta adanya

bimbingan. Oleh karena itu, walaupun gedungnya sederhana hendaknya selalu dibersihkan dan diatur rapi sehingga membuat orang senang bekerja di dalamnya.

c. Rasa diikutsertakan

Sebagai manusia, apapun jabatannya, baik sebagai guru, pegawai tata usaha maupun lainnya, semuanya ingin merasa dirinya termasuk dalam anggota kelompoknya dimana ia bekerja dan berhasrat untuk bergabung mencapai prestasi yang lebih baik. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memberi kesempatan kepada anggotanya untuk memperbaiki serta menjalin hubungan sosial dengan rekan-rekan kerjanya.

d. Perlakuan yang wajar dan jujur

Seorang pemimpin bertugas membina persatuan antara anggotanya. Perlakukan setiap anggota dengan wajar dan adil. Janganlah sekali-kali pilih kasih, dimana hanya anggota tertentu saja yang mendapatkan perhatian. Jika kelompok merasa bahwa hanya anggota tertentu saja yang mendapatkan perhatian, lenyaplah semangat kerja kelompok.

e. Rasa mampu

Setiap anggota kelompok menginginkan agar prestasi mereka diakui oleh pemimpin. Dalam hal ini, pemimpin mengakui bahwa setiap anggota kelompoknya mampu menunaikan tugasnya dan mengakui setiap anggota kelompoknya memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam mencapai tujuan kelompok. Sehubungan dengan pembinaan moral kerja guru, kepala sekolah harus selalu menghargai dan mengakui setiap hasil kerja guru.

f. Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan

Setiap orang yang bekerja ingin diakui oleh orang lainnya. Begitu pula setiap guru menginginkan agar segala jerih payahnya, yang ia lakukan

demi kesuksesan sekolah, diakui oleh kepala sekolah maupun guru-guru lainnya. Apabila keinginan untuk diakui tersebut terpenuhi maka guru akan merasa gembira dalam bekerja.

- g. Ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah

Semua guru ingin ikut ambil bagian dalam membuat kebijakan sekolah. Hasrat ini merupakan hasrat asasi manusia. Jika semua guru diikutsertakan dalam membuat policy sekolah mereka merasa dipentingkan dalam sekolah. Pengalaman membuktikan bahwa jika tujuan ditetapkan bersama oleh kelompok maka semua anggota kelompok ikut bertanggung jawab atas pelaksanaannya.

- h. Kesempatan mengembangkan "self respect"

Rasa harga diri setiap guru perlu dikembangkan agar dapat melakukan apa yang harus dilakukan tanpa harus dididik pimpinan. Berilah kesempatan merencanakan bersama, jangan banyak diperintah, tetapi sebaliknya, memberikan rangsangan serta menunjukkan harapan yang positif.

Sedang Claude S. George dalam Hasibuan (1999) mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu 1) upah yang adil dan layak, 2) kesempatan untuk maju/promosi, 3) pengakuan sebagai individu, 4) keamanan kerja, 5) tempat kerja yang baik, 6) penerimaan oleh kelompok, 7) perlakuan yang wajar, 8) pengakuan atas prestasi.

2.8. Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

Frederich Hersberg dalam Sedarmayanti (2000) menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan dilingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu (1)

prestasi, (2) pengakuan, (3) kemajuan/kenaikan pangkat, (4) pekerjaan itu sendiri, (5) kemungkinan untuk tumbuh, (6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu (1) kebijaksanaan, (2) supervisi teknis, (3) hubungan antar manusia dengan atasan, (4) hubungan manusia dengan pembinanya, (5) hubungan antar manusia dengan bawahannya, (6) gaji dan upah, (7) kestabilan kerja, (8) kehidupan pribadi, (9) kondisi tempat kerja, (10) status.

2.9. Ciri-ciri Motivasi Kerja

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

- Tekun menghadapi tugas (dapat berlangsung dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
- Lebih senang bekerja sendiri
- Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.
- Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

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

guru yang produktif tidak akan terjebak pada sesuatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan responsive terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru adalah :

- a. Tekun menghadapi tugas
- b. Ulet menghadapi kesulitan
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- d. Lebih senang bekerja mandiri
- e. Cepat bosan pada tugas yang rutin
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya
- g. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah

2.10 Motivasi eksternal dan internal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan

motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

a) Motivasi eksternal

Teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi susana kerja seperti gaji, kondisi kerja, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

b) Motivasi Internal

Penggolongan motivasi internal yang dapat diterima secara umum belum mendapat kesempatan para ahli. Namun demikian, psikolog-psikolog menyetujui bahwa motivasi dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu :

- 1) Motivasi Fisiologi, yang merupakan motivasi alamiah, seperti : lapar, dan haus.

- 2) Motivasi Psikologi, yang dapat di kelompokkan dalam tiga kategori dasar, yaitu : motivasi kasih sayang, motivasi mempertahankan diri, dan motivasi memperkuat diri.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Kartini Jakarta yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah kurang dari 100, maka semua populasi menjadi subyek penelitian. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Arikunto (1998), apabila subyek kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Supervisi Kepala Sekolah (X1). Sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi suatu gejala. Adapun yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Motivasi kerja guru.

3.3 Metode Analisis Data

Teknik analisis statistik deskriptif yang digunakan antara lain, analisis persentase, rata-rata, simpangan baku, jangkauan (*range*). Untuk mempermudah perhitungan dan penyajian grafik, penulis menggunakan bantuan software SPSS 17 dan Microsoft Excel versi 2007. Beberapa formulasi yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

- a. Rata-rata Hitung (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

- b. Simpangan Baku (Standar Deviasi)

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

- c. Jangkauan (Range)

$$R = X_{\text{maks}} - X_{\text{min}}$$

3.4 Uji Persyaratan Analisis

3.4.1 Uji Normalitas Data

Untuk memenuhi persyaratan analisis pada regresi linier sederhana, penulis menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov untuk Uji Normalitas Data. Nilai signifikansi yang didapat selanjutnya dibandingkan dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kepercayaan 5 % (0,05) berarti data kelompok sampel tersebut berdistribusi normal.

3.4.2 Uji Homogenitas Data

Persyaratan lain untuk uji statistik parametrik adalah uji homogenitas varians. Uji homogenitas varians adalah pengujian terhadap asumsi dalam uji ANOVA, yaitu homogenitas dari varians. Untuk Homogenitas Varians data, dengan ini dilakukan Uji Statistik Lavene. Nilai signifikansi ini selanjutnya dibandingkan dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$. Jika nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kepercayaan 5 % (0,05) berarti varians kelompok sampel tersebut homogen.

3.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

3.5.1 Model Regresi Linier Sederhana

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bx,$$

di mana :

y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Nilai y bila x = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b(+) maka naik, dan jika (-) maka terjadi penurunan.

3.5.2 Uji Kelayakan Model Regresi

Secara ringkas tahapan uji statistik F dalam ANOVA adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

$H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh antara supervisi kepala sekolah dengan motivasi kerja guru karyawan pada SMK Kartini Jakarta.

$H_1 : \beta_1 > 0$: Ada pengaruh antara Supervisi kepala sekolah dengan Motivasi kerja guru pada SMK Kartini Jakarta.

Statistik uji yang digunakan adalah

$$F_{\text{hitung}} = \frac{KTR}{KTS} \text{ mendekati } F_{(1, db_{sis2})}$$

$$S_{xx} = \sum_{i=1}^n X_i^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^n X_i\right)^2}{n}$$

$$S_{xy} = \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \frac{\left(\sum_{i=1}^n X_i\right)\left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)}{n}$$

$$S_{yy} = \sum_{i=1}^n Y_i^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)^2}{n}$$

Sehingga :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_1}{s(b_1)}$$

3.6 Analisa Korelasi

Besarnya koefisien korelasi dapat diketahui berdasarkan penyebaran titik-titik pertemuan antara dua variabel misalnya x dan y. Bila titik-titik itu

terdapat dalam satu garis maka koefisien korelasi = 1 atau -1. Bila titik-titik itu

membentuk lingkaran maka koefisien korelasinya = 0. (Sugiono, 1999).

Tabel 3.2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung, 1999

3.7 Uji Signifikansi dengan Uji t

Untuk menguji tingkat signifikansi antara elemen-elemen supervisi kepala sekolah (x) dengan nilai motivasi kerja guru (y), uji signifikansi yang digunakan adalah uji “ t “ dengan formula sebagai berikut :

$$\text{Uji t : } t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Jika $|t_{hitung}| \leq t_{\alpha/2, (n-2)}$ maka H_o diterima ;

Jika $|t_{hitung}| > t_{\alpha/2, (n-2)}$ maka H_o ditolak

Hipotesia :

H_o = Tidak ada hubungan yang linier antara Supervisi kepala sekolah dengan Motivasi kerja guru pada SMK Kartini Jakarta

H_1 = Ada hubungan yang linier antara Supervisi kepala sekolah dengan Motivasi kerja guru pada SMK Kartini Jakarta

3.8 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar kemampuan dari Supervisi kepala sekolah dalam menjelaskan keragaman Motivasi kerja guru pada SMK Kartini Jakarta atau berapa besar pengaruh/kontribusi yang diberikan oleh Supervisi kepala sekolah dalam menentukan Motivasi kerja guru dapat diketahui dengan menghitung besaran Koefisien Penentuan (Koefisien Determinasi) dengan formulasi sebagai berikut:

$$Kp = r^2 \times 100 \%$$

3.9 Uji Khi-Khuadrat (χ^2)

Untuk membandingkan persepsi antara guru pria dan wanita tentang supervisi kepala sekolah dan motivasi digunakan uji Khi Khuadrat (χ^2). Disini χ^2_H adalah nilai Khi Khuadrat yang akan diuji/dibandingkan χ^2 tabel O_i adalah frekuensi/jumlah data yang diamati pada kategori ke-i E_i adalah frekuensi/jumlah yang diharapkan pada kategori ke I dan k adalah banyaknya kategori (i=1,2,3,...k).

Bila selisih antara data yang diamati dengan yang diharapkan semakin besar berarti semakin menyimpang dari harapan dan nilai χ^2_H semakin besar, sebaliknya jika selisih antara data yang diamati dengan yang diharapkan semakin kecil berarti semakin dekat dengan harapan dan nilai χ^2_H akan semakin kecil.

Berdasarkan hal tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H_o : $f_1 = f_2 = f_3 = \dots = f_k$

H_1 ; $f_i \neq f_i'$ untuk suatu f_i

Jika $\chi^2_H < \chi^2_{(0,05; db=k-1)}$, maka H_o diterima ($P > 0,05$)

$\chi^2_H \geq \chi^2_{(0,05; db=k-1)}$, maka H_o ditolak ($P < 0,05$)

$\chi^2_H < \chi^2_{(0,01; db=k-1)}$, maka H_o diterima ($P < 0,01$)

3.10 Uji Metode Pearson Chi – square

Metode Pearson Chi-Square termasuk uji kenormalan yang berbasis statistik uji X^2 . Dasar pengambilan keputusan :

Jika Chi-Square hitung $<$ Chi-Square tabel, H_o diterima.

Jika Chi-Square hitung > Chi-Square tabel, Ho ditolak.

Dengan melihat angka probabilitas, dengan ketentuan $\alpha = 5\%$: Probabilitas > α , maka Ho diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Persyaratan Analisis

Tabel 4.1 Uji kenormalan dengan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro Wilk

Jenis	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Supervisi	.154	30	.067	.940	30	.093
Motivasi	.140	30	.138	.936	30	.071

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel 4.1 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi atau nilai probabilitas (signifikansi) Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Guru lebih besar dari nilai kepercayaan α sebesar 0,05 (supervisi=0,067; motivasi=0,138) untuk uji Kolmogorov-Smirnov. Sedangkan dengan Shapiro-Wilk ditemukan nilai signifikansi juga lebih besar dari 0.05 (supervisi=0,093; motivasi=0,071), maka dapat dikatakan bahwa distribusi kedua

a. Uji Normalitas dan Homogenitas Data

Untuk pengujian normalitas data digunakan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov. Dengan bantuan software SPSS, hasil perhitungan uji normalitas data disajikan pada tabel sebagai berikut:

populasi adalah normal, dengan menggunakan kedua alat uji tersebut.

b. Uji Homogenitas

Perhitungan Uji homogenitas data, dilakukan dengan uji Statistik Levene mengacu pada mean, hal yang sama terjadi jika mengacu pada median, dan median dengan derajat kebebasan yang sudah di *adjusted*. Dengan bantuan software SPSS dan hasilnya ditampilkan dalam tabel 4.2 :

Tabel 4.2 Uji kehomogenan dari Varians

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Skor Based on Mean	.783	1	58	.380
Based on Median	.771	1	58	.383
Based on Median and with adjusted df	.771	1	57.178	.383
Based on trimmed mean	.811	1	58	.372

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil penghitungan uji homogenitas varians dengan Levene Statistics yang mengacu pada mean, median, median dengan derajat kebebasan yang sudah di *adjusted* menunjukkan nilai signifikansi lebih besar 0,05. Dengan demikian varians dari Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi guru adalah sama. Dengan demikian data yang akan digunakan memenuhi persyaratan uji homogenitas.

c. Model Regresi Linier Sederhana

Model persamaan regresi linier sederhana yang menunjukkan hubungan antara besaran Supervisi Kepala Sekolah dengan Motivasi Guru dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 17 ditunjukkan pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Model Regresi Hubungan Supervisi dengan Motivasi Guru pada SMK Kartini
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	12.270	4.923		2.492	.019
	Supervisi	.892	.151	.745	5.918	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari tabel 4.3 di atas ditemukan bahwa model regresi linier sederhana yang menunjukkan hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah dengan besaran Motivasi adalah :

$$\hat{Y} = 12.270 + 0.892x \text{ atau}$$

$\widehat{\text{Motivasi}} = 12.270 + 0.892\text{Supervisi Kepala Sekolah}$
Std (4.923) (0.151). Nilai 12.270 menunjukkan bahwa jika Supervisi Kepala Sekolah sama dengan nol berarti Motivasi adalah 12.270, artinya jika Supervisi Kepala Sekolah tidak dilaksanakan maka motivasi guru adalah 12.270.

Dengan menggunakan uji t, ditemukan bahwa nilai signifikansi dengan menggunakan taraf nyata sebesar $\alpha = 0.05$ diperoleh signifikansi t hitung adalah 0.000 (t hitung=0.019), dengan demikian signifikansi < 0.05, berarti nilai a=12.270 memenuhi syarat digunakan pada model. Nilai b=0.892 memberikan arti bahwa setiap terjadi kenaikan

Supervisi Kepala Sekolah satu satuan, maka Motivasi Guru akan meningkat sebesar 0.892 kali. Dengan menggunakan uji t, ditemukan bahwa nilai signifikansi t hitung adalah 0.000 (t hitung=5.918). Jika nilai signifikansi t hitung dibandingkan dengan signifikansi $\alpha = 0.05$ diperoleh $0.000 < 0.05$. Berarti nilai b=0.892 memenuhi syarat digunakan pada model. Dengan demikian secara parsial koefisien a=12.270 dan b=0.0.892 dapat digunakan pada model tersebut.

Untuk mengetahui apakah model secara keseluruhan mampu menunjukkan hubungan yang nyata antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Motivasi guru, dilakukan dengan Analisis of Varians (ANOVA) dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan formula pada Tabel 4.4 ANOVA dan rumus 4, 5 dan 6, tabel ANOVA yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4: Tabel ANOVA Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Motivasi Guru
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.003	1	240.003	35.025	.000 ^a
	Residual	191.863	28	6.852		
	Total	431.867	29			

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Motivasi Guru

Dari tabel 4.4 diperoleh bahwa F hitung adalah 35.025. Jika F hitung dibandingkan dengan F tabel dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan derajat kebebasan penyebut 28, diperoleh $F_{0.05,1,28} = 4.17$. Dengan demikian diperoleh F hitung > F tabel ($35.025 > 4.17$), berarti secara keseluruhan model regresi Motivasi Guru = $12.270 + 0.892$ Supervisi mampu menunjukkan hubungan yang

nyata antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Motivasi Guru.

d. Koefisien korelasi

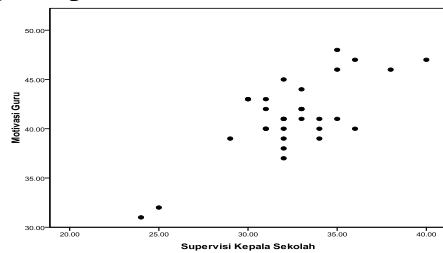
Untuk menunjukkan apakah ada hubungan yang linier antara Supervisi Kepala Sekolah dengan besaran Motivasi, dilakukan dengan analisis korelasi. Dengan menggunakan rumus (7) dan bantuan software SPSS 17 diperoleh nilai koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Nilai Koefisien Korelasi Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Motivasi Guru

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.556	.540	2.61768

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah

Dari tabel 4.5 di atas diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0.745, berarti ada hubungan linier yang kuat antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Motivasi Guru pada SMK Kartini Jakarta. Secara grafis hubungan tersebut disajikan pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1 Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Motivasi Guru pada SMK Kartini Jakarta

Koefisien Determinasi (KP) yang didapat sebesar 55.6% artinya kemampuan Supervisi Kepala Sekolah dalam menjelaskan keragaman dari Motivasi Guru adalah 55.6% atau dengan kata lain bahwa Supervisi Kepala Sekolah memberikan pengaruh dalam menentukan Motivasi sebesar 55.6% atau jika Supervisi Kepala Sekolah meningkat 55.6% kemungkinan Motivasi juga meningkat, sisanya sebesar 44.4% dipengaruhi faktor-faktor lain, antara lain kompetensi, pendidikan, usia, pengalaman kerja,

penghargaan yang diberikan oleh sekolah dan berbagai faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menyelesaikan tulisan ini, penulis memperoleh beberapa kesimpulan antara lain:

1. Secara keseluruhan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pendapat guru pria dan wanita dalam menilai supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja di SMK Kartini, terbukti dari nilai signifikansi yang lebih besar 0.05.
2. Model regresi linier sederhana yang menunjukkan hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah dengan besaran Motivasi adalah $\hat{Y} = 12.270 + 0.892x$ atau **Motivation = 12.270 + 0.892** supervisi kepala sekolah.
3. Nilai 12.270 menunjukkan bahwa jika Supervisi Kepala Sekolah sama dengan nol berarti Motivasi adalah 12.270, artinya jika Supervisi Kepala Sekolah tidak dilaksanakan maka motivasi guru adalah 12.270. Nilai $b=0.892$ memberikan arti bahwa setiap terjadi kenaikan Supervisi Kepala Sekolah

satu satuan, maka Motivasi Guru akan meningkat sebesar 0.892 kali.

4. Motivasi Guru lebih bervariasi jika dibandingkan dengan Supervisi Kepala Sekolah di SMK Kartini Jakarta.
5. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,75 menunjukkan ada hubungan linier yang kuat antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Motivasi Guru pada SMK Kartini Jakarta
6. Koefisien Determinasi (KP) = 55.6% artinya kemampuan Supervisi Kepala Sekolah dalam menjelaskan keragaman dari Motivasi Guru adalah 55.6% atau dengan kata lain bahwa Supervisi Kepala Sekolah memberikan pengaruh dalam menentukan Motivasi sebesar 55.6% atau jika Supervisi Kepala Sekolah meningkat 55.6% kemungkinan Motivasi juga meningkat, sisanya sebesar 45.4% dipengaruhi faktor-faktor lain, antara lain kompetensi, pendidikan, usia, pengalaman kerja, penghargaan yang diberikan oleh sekolah dan berbagai faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini

5.2 Saran-saran

Beberapa saran yang ingin disampaikan penulis setelah menyelesaikan tulisan ini, antara lain adalah:

1. Perlu ada penelitian lanjutan untuk mengetahui peranan faktor lain di luar Supervisi Kepala Sekolah dalam menentukan Motivasi Guru pada SMK Kartini Jakarta.

2. Supervisi kepala sekolah lebih ditingkatkan untuk memotivasi guru-guru SMK Kartini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. 2005. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Anoraga, Pandji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta :Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta : Rajawali Press
- As'ad,Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Liberty:Yogyakarta.
- Bafadal, Ibrahim. 2004. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Maslow, Abraham H. 2004. Hierarchy of Need Theory. <http://www.normemma.com/armaslow.htm>,.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Purwanto, M. Ngalim. 2004. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sahertian, Piet A. dan Ida Aleida Sahertian, 1992. *Supervisi pendidikan dalam rangka inservice Education*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sedarmayanti, 2000. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2005. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.