

ANALYSIS OF EFFECT OF WORK CLIMATE, PRINCIPAL'S SUPERVISION, AND MOTIVATION ON THE WORK ACHIEVEMENT OF TEACHERS AT ESA SEJAHTERA SCHOOL PEKANBARU**Hardi Yuwandi¹, David²**^{1&2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita IndonesiaE-mail: hardiyuwanz@gmail.com**ABSTRACT**

Work achievement is one of an indicator for human resources quality in a company. Therefore, it is important for an organization or a company to always observe the work achievement that achieved by their employees, because the observation indicates that the company has competent human resources to achieve the company's goals. This study aim to obtain empirical evidence about the influence of the work climate, supervision (monitoring), and motivation on teachers work achievement in Esa Sejahtera School. The data analysis technique used is a multiple linear regression analysis technique with a sample of 42 teachers respondents in Pekanbaru Esa Sejahtera School. From the results of the study, it was shown that work climate and motivation had a positive and significant effect on teachers work achievement, while supervision (monitoring) does not significantly influence teachers work achievement at Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. From the result of data processing it also known that the coefficient of determination (R^2) of the independent variable to dependent variable is obtained at 56,5%.

Keywords: Work Climate, Supervision, Motivation, Work Achievement**ANALISIS PENGARUH IKLIM KERJA, SUPERVISI (PENGAWASAN) KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SEKOLAH ESA SEJAHTERA PEKANBARU****ABSTRAK**

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan. Untuk itu, penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan prestasi kerja yang dicapai oleh sumber daya manusianya karena dengan tercapainya prestasi kerja menandakan bahwa perusahaan tersebut telah memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh iklim kerja, supervisi (pengawasan), dan motivasi terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier ganda dengan jumlah sampel 42 responden guru di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa iklim kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru, sedangkan supervisi (pengawasan) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Dari hasil pengolahan data juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) variabel independen terhadap variabel dependen yang diperoleh sebesar 56,5%.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Supervisi (Pengawasan), Motivasi, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real), secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi.

Di dalam dunia pendidikan tidak luput dari persoalan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru disuatu sekolah memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah.

Sebuah sekolah yang memiliki sumber daya manusia dengan prestasi kerja yang baik perlu memenuhi tiga komponen pokok seperti: Memiliki iklim kerja yang kondusif, karena dengan demikian guru akan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Komponen kedua adalah berjalannya supervisi (pengawasan) kepala sekolah terhadap guru dengan baik, karena hal ini dapat menghasilkan peningkatan prestasi kerja yang baik. Komponen ketiga adalah motivasi, karena guru butuh dorongan agar dapat bekerja lebih bersemangat dan optimal.

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru, yang mana bergerak pada lembaga kependidikan yang memiliki jenjang pendidikan dalam satu atap. Berikut disajikan tabel pertumbuhan penerimaan siswa baru per tahun ajaran, jumlah siswa pada tahun berjalan dan jumlah siswa yang lulus pertahun ajaran berdasarkan jenjang pendidikannya.

Tabel 1. Tabel Jumlah Penerimaan Siswa Baru, Jumlah Siswa Keseluruhan dan Jumlah Siswa Lulusan Tiga Tahun Terakhir

SD						
Tahun Ajaran	Total Penerimaan Siswa Baru	Target Penerimaan Siswa Baru Tiap Tahunnya	Jumlah Siswa Melanjutkan Pendidikan Pada Tahun Berjalan	Jumlah Siswa Pada Tahun Berjalan	Tahun Lulusan	Jumlah Siswa Lulus Tahun Ajaran
2016/2017	42	50	159	201	2015/2016	25
2017/2018	45	50	177	222	2016/2017	24
2018/2019	41	50	186	227	2017/2018	36
SMP						
Tahun Ajaran	Total Penerimaan Siswa Baru	Target Penerimaan Siswa Baru Tiap Tahunnya	Jumlah Siswa Melanjutkan Pendidikan Pada Tahun Berjalan	Jumlah Siswa Pada Tahun Berjalan	Tahun Lulusan	Jumlah Siswa Lulus Tahun Ajaran
2016/2017	22	30	28	50	2015/2016	11
2017/2018	11	30	35	46	2016/2017	15
2018/2019	11	30	33	44	2017/2018	13

Sumber: Sekolah Esa Sejahtera (diolah) Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa setiap tahun pelajarannya, baik tingkat SD maupun SMP, penerimaan siswa baru belum mencapai target. Pada tahun ajaran 2017/2018, terjadi peningkatan dalam penerimaan siswa baru ditingkat SD daripada tahun ajaran sebelumnya yang hanya menerima 42 siswa meningkat hingga 45 siswa pada tahun ajaran berikutnya. Namun peningkatan penerimaan siswa baru tersebut masih belum mencapai target yang diharapkan. Pada tahun ajaran berikutnya, penerimaan jumlah siswa baru kembali menurun. Jumlah siswa baru yang mendaftar di Sekolah SD Esa Sejahtera pada tahun ajaran 2018/2019 hanya sebanyak 41 siswa.

Kemudian pada bagian SMP, ditahun ajaran 2017/2018 terjadi penurunan dalam penerimaan siswa baru sebanyak 50% dari tahun ajaran 2016/2017 yang menerima siswa baru sebanyak 22 orang dan angka tersebut semakin menjauh dari target yang diharapkan. Pada tahun ajaran 2018/2019, hanya 11 siswa baru yang mendaftar. Angka ini memperlihatkan jumlah penerimaan siswa baru dari tahun sebelumnya tidak terjadi peningkatan ataupun penurunan.

Selain itu, dapat dilihat dari tabel banyak siswa lulusan SD tahun ajaran sebelumnya memutuskan untuk tidak melanjutkan pendidikan mereka pada tingkat SMP di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Misalnya saja lulusan SD tahun ajaran 2015/2016 sebanyak 25 siswa yang lulus pada tahun itu, namun didata penerimaan siswa baru SMP tahun ajaran 2016/2017 menunjukkan angka yang lebih rendah, yaitu sebanyak 22 siswa. Pada lulusan tahun ajaran 2016/2017, semakin sedikit lulusan SD yang melanjutkan pendidikan Sekolah SMP Esa Sejahtera, padahal lulusan siswa di tingkat SD tahun ajaran 2016/2017 mencapai 24 siswa namun yang mendaftar di SMP tahun ajaran 2017/2018 hanya sebanyak 11 orang. Hal seperti ini juga terjadi pada tahun berikutnya yaitu pada lulusan tahun ajaran 2017/2018 tingkat SD banyak yang tidak melanjutkan pendidikan mereka di Sekolah SMP Esa Sejahtera. Dapat dilihat bahwa tidak seluruh siswa lulusan sekolah SD Esa Sejahtera melanjutkan pendidikan mereka ditingkat Sekolah SMP Esa Sejahtera. Padahal pada umumnya, siswa sekolah swasta, terlebih di sekolah dengan memiliki jenjang pendidikan satu atap, akan melanjutkan pendidikan mereka ketingkat selanjutnya di sekolah yang sama pada tahun selanjutnya. Jika dilihat dari jumlah lulusan SD dan mereka melanjutkan pendidikan mereka di SMP, maka jumlah penerimaan siswa baru SMP akan mencapai target karena selain dari siswa lulusan SD Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru, ada juga siswa dari lulusan sekolah lainnya yang mendaftarkan diri sebagai siswa baru.

Dari data tabel, dapat dilihat ada sebuah fenomena bahwa prestasi kerja guru Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru belum tercapai dan kurang memuaskan. Hal ini diduga dikarenakan bahwa pelayanan guru Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru belum maksimal. Dugaan tersebut diasumsikan dari data tabel jumlah penerimaan siswa baru masih belum mencapai target dan banyak siswa yang tidak melanjutkan pendidikan mereka dari tingkat SD ke tingkat SMP Sekolah Esa Sejahtera. Padahal peningkatan dan pencapaian target penerimaan siswa baru merupakan tujuan bersama untuk meningkatkan kesejahteraan sekolah, guru serta siswa – siswa yang menjalankan pendidikan disana.

Prestasi kerja dari guru Sekolah Esa Sejahtera yang belum memuaskan ini diduga dikarenakan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pengaruh iklim kerja yang tidak kondusif dan membuat tidak nyaman dalam bekerja atau bahkan kurang harmonisnya hubungan antar sesama guru bahkan siswa, sehingga mempengaruhi semangat mengajar guru atau bahkan mempengaruhi suasana bekerja mereka.

Hal lainnya adalah banyak tugas dan pekerjaan guru yang terbengkalai dikarenakan kurang berjalannya supervisi dengan baik dan banyaknya tekanan kerja dari kepala sekolah yang menuntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada waktu yang ditentukan secara tidak terduga. Dikarenakan oleh supervisi yang tidak berjalan dengan baik, maka dari hasil pengamatan ditemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya pembinaan dan pengawasan guru oleh kepala sekolah dalam bekerja.

Disamping itu kurangnya motivasi dari kepala sekolah terhadap guru di Sekolah Esa Sejahtera juga menjadi salah satu faktor yang dapat membuat kinerja menurun, karena sebenarnya mereka sangat membutuhkan dorongan – dorongan positif dalam menjalankan tugas mereka agar dapat mengasah kemampuan serta meningkatkan kinerja mereka. Alhasil, guru hanya melakukan hal – hal yang sama secara terus menerus tanpa membuhkan peningkatan yang sebenarnya sangat berpengaruh kepada kinerja mereka.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1). Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap prestasi kerja guru pada Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru? (2). Bagaimana pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pada Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru? (3). Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja guru pada Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru?

Tujuan Penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim kerja, supervisi (pengawasan) dan motivasi terhadap prestasi kerja guru Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Prestasi Kerja

Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang sering diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya organisasi lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegensi baik pula, karena sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan atau organisasi baik swasta maupun pemerintahan.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Iklim Kerja

Agustini (2010) menyatakan, iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi.

Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan.

Supervisi (Pengawasan)

Purwanto (2010) menyatakan, supervisi adalah aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Disiplin aktivitas, besar atau kecilnya, yang tercapainya tergantung kepada orang, diperlukan adanya koordinasi di dalam segala gerak langkah. Untuk mengkoordinasinya segala gerak langkah tersebut, pimpinan sekolah harus berusaha mengetahui keseluruhan situasi di sekolahnya dalam segala bidang.

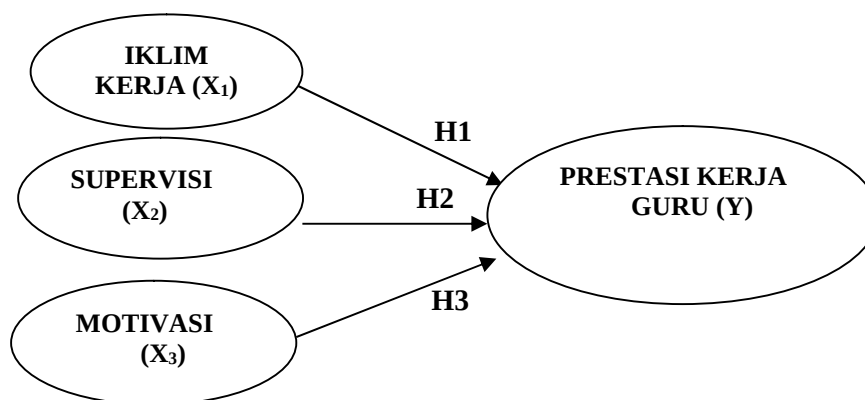
Motivasi

Kadarisman (2012) menyatakan motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Motivasi adalah dorongan atau gejala yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Afin Murtie, 2012:63).

Kerangka Pemikiran

Model pemikiran merupakan suatu model yang menjelaskan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor – faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dengan kerangka pemikiran dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 :** Iklim kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Esa Sejahtera.
- H2 :** Supervisi (pengawasan) Kepala Sekolah memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Esa Sejahtera
- H3 :** Motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Esa Sejahtera

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 42 Orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi yang ada maka sampelnya adalah seluruh guru sebanyak 42 orang dalam melakukan penelitian ini.

Variabel Definisi Operasional

Analisis Pengaruh Iklim Kerja, Supervisi (Pengawasan) Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Guru di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru (Hardi Yuwandi dan David)

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu iklim kerja (X_1), supervisi (Pengawasan) (X_2) dan Motivasi (X_3) serta yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja (Y).

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Iklim Kerja (X_1)	Iklim Kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan. (Agustini, 2010)	1. Menaruh kepercayaan dan terbuka 2. Simpatik dan memberi dukungan 3. Jujur dan menghargai 4. Kejelasan Tujuan 5. Otonomi dan Fleksibilitas Sumber: (Sugiono, 2008)	Interval
Supervisi (Pengawasan) (X_2)	Supervisi (Pengawasan) adalah aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2010)	1. Prosedur 2. Standar 3. Ketelitian 4. Pengukuran pekerjaan 5. Perbaikan Sumber: (Handoko, 2013)	Interval
Motivasi (X_3)	Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012).	1. Fisiologi 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi Diri Sumber: (Maslow, 2008)	Interval
Prestasi Kerja (Y)	Pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengawalan, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2008)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin waktu dan absensi Sumber: (Sutrisno, 2011)	Interval

Sumber: Data Olahan, 2018

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian, Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat.

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan deskripsi tentang data variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang dilihat adalah jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Kelas Score Rata-rata hitung	Variabel	
	Independen (X)	Dependen (Y)
1,00 – 1,80	Sangat Kurang Baik	Sangat Tinggi
1,81 – 2,60	Kurang Baik	Kurang Tinggi
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Tinggi
3,41 – 4,20	Baik	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber: Untuk penelitian tahun 2018

Analisis Hipotesis

Uji Pendahuluan

Sebelum peneliti melakukan analisis lebih lanjut terhadap data-data yang telah dikumpulkan, peneliti harus melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi (Sanusi, 2011).

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dihilangkan/diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian. Pengujiannya dilakukan secara statistik, dapat dilakukan secara manual atau dengan dukungan alat bantu SPSS. Menurut Sugiyono (2012) kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya $> 0,3$ keatas.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrumen penelitian (kuesioner) telah dapat diandalkan (*reliable*). Dalam penelitian ini pengujian realibitas kuesioner hanya dilakukan satu kali (*one shot*), dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada SPSS for windows. Apabila nilai *cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka dikatakan kuesioner telah *realible* (Sunnyoto, 2009).

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi yang dilakukan berupa : (1). Uji Normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel indenpenden dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal yaitu menggunakan model *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Pada *Normal P-Plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2). Uji Heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (3). Uji Multikolinieritas menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 , terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10 , tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), model regresi yang digunakan dinyatakan dalam persamaan ini $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$.

Uji Model

Uji F (Uji Simultan)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam penelitian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan Uji F (uji Simultan):

Apabila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka dinyatakan model layak digunakan.

Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka dinyatakan model tidak layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 berkisar antara 0-1% dan jika nilainya mendekati 1 maka semakin baik. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2011), pengujian ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier, variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel masing-masing variabel: (1) Apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0.05 \%$. (2) Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0.05 \%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Iklim Kerja, Supervisi (Pengawasan) Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Guru di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru (Hardi Yuwandi dan David)

Analisis Deskriptif

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Max	Min	Average
Iklim Kerja	4,12	3,57	3,84
Supervisi (Pengawasan)	3,26	3,17	3,22
Motivasi	4,29	3,88	4,06
Prestasi Kerja	4,26	3,40	3,84

Sumber: Hasil Penelitian (diolah) 2018

Hasil penelitian diatas skor rata-rata yang ditunjukkan dari variabel iklim kerja sebesar 3.84, diartikan variabel iklim kerja di Sekolah Esa Sejahtera dinilai baik oleh guru. Hal ini mengindikasikan indikator iklim kerja yang diterapkandianggap baik oleh guru.

Variabel yang kedua yaitu supervisi (pengawasan) dengan nilai 3.22 variabel supervisi (pengawasan) dinilai baik oleh guru. Hal ini mengindikasikan indikator supervisi (pengawasan) yang diterapkan dianggap baik oleh guru.

Variabel yang ketiga yaitu motivasi dengan nilai sebesar 3.82 diartikan variabel motivasi dinilai baik oleh guru. Hal ini mengindikasikan indikator variabel motivasi dianggap cukup baik oleh guru di perusahaan yang berdampak pada prestasi kerja guru.

Analisis Hipotesis

Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Correcte - Item Total	Ket
Iklim Kerja (X1)	X1.1	0,519	Valid
	X1.2	0,450	Valid
	X1.3	0,469	Valid
	X1.4	0,422	Valid
	X1.5	0,478	Valid
	X1.6	0,447	Valid
Supervisi (Pengawasan) (X2)	X2.1	0,460	Valid
	X2.2	0,520	Valid
	X2.3	0,621	Valid
	X2.4	0,390	Valid
	X2.5	0,365	Valid
	X2.6	0,593	Valid
	X2.7	0,453	Valid
	X2.8	0,372	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,483	Valid
	X3.2	0,511	Valid
	X3.3	0,478	Valid
	X3.4	0,450	Valid
	X3.5	0,606	Valid
	X3.6	0,404	Valid
	X3.7	0,460	Valid
	X3.8	0,378	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,508	Valid
	Y.2	0,421	Valid
	Y.3	0,307	Valid
	Y.4	0,436	Valid
	Y.5	0,341	Valid
	Y.6	0,443	Valid
	Y.7	0,421	Valid

Sumber :Hasil Penelitian (diolah) 2018

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukan semua item pernyataan untuk variabel iklim kerja, supervisi (pengawasan), motivasi, dan prestasi kerja mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,30, dengan demikian berarti item pernyataan pada semua variabel valid untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Table 6. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

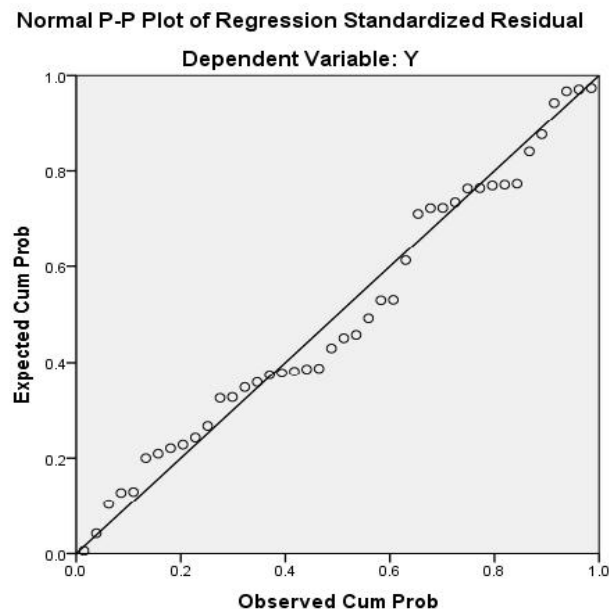
Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Iklim Kerja (X1)	0,728	Reliabel
Supervisi (Pengawasan) (X2)	0,769	Reliabel
Motivasi (X3)	0,771	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,701	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (diolah) 2018

Hasil uji reliabilitas dari tabel 6, variabel iklim kerja, supervisi (pengawasan), motivasi, dan prestasi kerja diperoleh hasil tiap variabel nilai validitas yang $\geq 0,6$. Keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



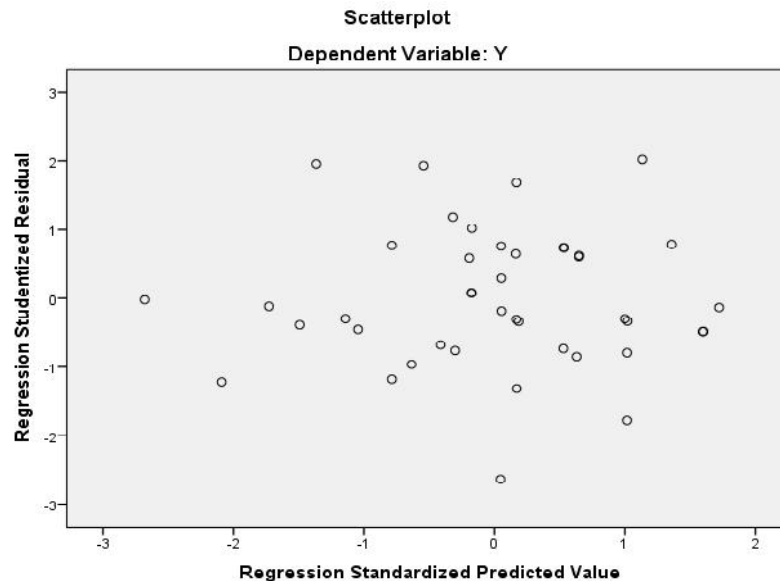
Sumber : Hasil Uji SPSS Ver.22 (2018)

Gambar 2. Hasil Uji Normality Probability Plot

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilihat dengan kasat mata bahwa titik-titik mendekati garis diagonal yang berarti data normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik di atas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah sumbu Y seperti yang dapat dilihat di Gambar 3. Hal ini menunjukkan model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas.



Sumber: Hasil Uji SPSS Ver. 22 (2018)

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas yang dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Iklm Kerja (X1)	1,958	Tidak ada Multikolinearitas
Supervisi (Pengawasan) (X2)	1,150	Tidak ada Multikolinearitas
Motivasi (X3)	2,129	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian (diolah) 2018

Dari tabel 7, seluruh variabel bebas memiliki $VIF < 10$, disimpulkan model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,786 + 0,468 X_1 + 0,001 X_2 + 0,322 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan seperti di bawah ini : (1). Nilai Konstanta (a) sebesar 0,786 yang berarti apabila semua variabel-variabel independen dianggap konstan dan tidak mempunyai nilai, maka besarnya prestasi kerja guru adalah 0,786 satuan. (2). Nilai koefisien regresi variabel iklim kerja sebesar 0,468 yang berarti apabila variabel iklim kerja naik 1, maka variabel prestasi kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,468 dengan asumsi bahwa supervisi (pengawasan) dan motivasi tetap. (3). Nilai koefisien regresi variabel supervisi (pengawasan) sebesar 0,001 yang berarti apabila variabel supervisi (pengawasan) naik 1, maka variabel prestasi kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,001 dengan asumsi bahwa iklim kerja dan motivasi tetap. (4). Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,322 yang berarti apabila variabel motivasi naik 1, maka variabel motivasi guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,322 dengan asumsi bahwa iklim kerja dan supervisi (pengawasan) tetap.

Uji Model

Uji F

Uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel iklim kerja, supervisi (pengawasan) dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Sekolah Esa Sejahtera

Tabel 8. Uji Model (uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1 Regression	4.520	3	1.507	16.425	2.85	.000 ^a

Residual	3.486	38	0.092
Total	8.006	41	

Sumber: Hasil Penelitian (diolah) 2018

Diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel ($16.425 > 2.85$) dengan demikian, hasil uji menunjukkan bahwa model layak digunakan. Sehingga hasil pengujian statistik secara simultan adalah berpengaruh, maka untuk nilai signifikansinya 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, yang berarti kesalahan untuk menyatakan ada pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel bebas signifikan adalah 0,000.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	0.565	0.530	0.30287

Sumber: Hasil Penelitian (diolah) 2018

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat dari nilai *RSquare* sebesar 0,565 (56,5%) diartikan variabel independen yaitu iklim kerja, supervisi (pengawasan) dan motivasi bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerjaguru sebesar 56,5%, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t

Var	T Hitung	T Tabel	Sig	Keputusan
X1	3,065	2,02439	0,004	Berpengaruh signifikan
X2	0,012	2,02439	0,991	Tidak berpengaruh signifikan
X3	2,270	2,02439	0,029	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Penelitian (diolah) 2018

Berdasarkan tabel diatas, hasil penelitian ini sebagai berikut : (1). Nilai t hitung variabel iklim kerja lebih besar dari t tabel ($3,065 > 2,02439$), keputusan uji adalah H_0 ditolak. Didukung dari hasil signifikan 0,004 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Kesimpulan hasil pengujian bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerjaguru di Sekolah Esa Sejahtera. (2). Nilai t hitung variabel supervisi (pengawasan) lebih kecil dari t tabel ($0,012 < 2,02439$), keputusan uji adalah H_1 ditolak. Didukung dari hasil signifikan 0,991 yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Kesimpulan hasil pengujian bahwa supervisi (pengawasan) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerjaguru di Sekolah Esa Sejahtera. (3). Nilai t hitung untuk variabel motivasi lebih besar dari t tabel ($2,270 > 2,02439$), keputusan uji adalah H_0 ditolak. Didukung dari hasil signifikan 0,029 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Kesimpulan hasil pengujian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerjaguru di Sekolah Esa Sejahtera.

Pembahasan Hasil Penelitian

Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru

Variabel iklim kerja hasil penelitian berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerjaguru. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,065 > 2,02439$) dan didukung dari hasil signifikan 0,004 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan iklim kerja merupakan faktor dianggap baik oleh responden dalam pencapaian dan peningkatan prestasi kerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel iklim kerja yang menunjukkan variabel iklim kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya faktor iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Fatmawati Umasangadji, et al. (2011), bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan. Menurut Agustini (2010) "Iklim Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi." Iklim kerja ditempat kerja harus kondusif dan nyaman agar prestasi kerja seorang guru tersebut dapat tercapai dan meningkat.

Supervisi (Pengawasan) terhadap Prestasi Kerja Guru

Variabel supervisi (pengawasan) dari hasil penelitian tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Nilai t hitung kecil dari t tabel ($0,012 < 2,02439$) dan didukung dari hasil signifikan $0,991$ yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa supervisi (pengawasan) merupakan faktor yang dianggap cukup baik oleh responden dalam pencapaian dan peningkatan prestasi kerja guru. Supervisi (pengawasan) yang diterapkan oleh Kepala Sekolah Sekolah Esa Sejahtera hendaknya perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan seperti selalu memberi masukan atau perbaikan setelah melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kerja guru dan sehingga dapat menjadi tolak ukur untuk guru agar dapat bekerja lebih baik.

Hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) dari penelitian ini terhadap variabel supervisi (pengawasan) menunjukkan bahwa variabel supervisi (pengawasan) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan (Julia Rizkia, 2010), bahwa supervisi (pengawasan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan. Supervisi merupakan suatu usaha atau kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah atau lembaga pendidikan lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Supervisi adalah suatu proses yang merupakan bagian dari proses pendidikan, juga sebagai proses sosial yang demokratis, yang fungsi utamanya ialah kepemimpinan (Muljono, 2010). Supervisi bukan sarana untuk mencari kesalahan-kesalahan guru dan berhenti pada pelaksanaan supervisi. Melalui supervisi, guru memperoleh bantuan untuk meningkatkan mutu yang pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan dan meraih prestasi kerja yang diharapkan. Kepala sekolah (supervisor) perlu melakukan diskusi dan memberikan diri untuk bersedia membantu guru dalam menyiapkan peserta didik dalam proses pembelajaran. Namun dari hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang ada, yang mana supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Sekolah Esa Sejahtera tidak mempengaruhi dalam usaha pencapaian atau peningkatan prestasi kerja guru. Jika dilihat dari analisis tanggapan responden terhadap supervisi di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru masih dinilai cukup baik oleh guru, yang diduga bahwa supervisi belum berjalan dengan semestinya sehingga tidak berdampak terhadap prestasi kerja guru.

Motivasi terhadap Prestasi Kerja Guru

Variabel Motivasi dari hasil penelitian menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,270 > 2,02439$) dan didukung dari hasil signifikan $0,029$ yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa variabel faktor motivasi memiliki penilaian yang baik dalam pencapaian dan peningkatan prestasi kerja guru. Hasil ini sejalan dengan hasil regresi linear dan pengujian secara parsial (uji t) yang menunjukkan nilai yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru dan karyawan Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Theodora Yatipai, et al. (2015), bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Widyasari (2013) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Kadarisman (2012), motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Jika kepala sekolah memberikan motivasi yang baik dan layak kepada guru, maka mereka akan semakin terdorong untuk mencapai atau meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta uraian bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1). Iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Dalam penelitian ini iklim kerja memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila variabel iklim kerja semakin kuat maka prestasi kerja di Sekolah Esa Sejahtera juga akan tercapai dan lebih baik. (2). Supervisi (pengawasan) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Artinya pencapaian atau peningkatan prestasi kerja guru tidak dipengaruhi oleh supervisi (pengawasan) kepala sekolah. (3). Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Dalam penelitian ini motivasi memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila variabel motivasi semakin kuat akan meningkatkan atau mempengaruhi prestasi kerja guru.

Kesimpulan dalam penelitian ini, diajukan saran-saran sebagai berikut: (a) bagi praktisi: (1). Perlunya dijaga dan ditingkatkan iklim kerja yang bersifat kekeluargaan antara guru yang bekerja di sekolah tersebut serta disarankan kepada pihak atasan agar tidak memberi tekanan yang berlebihan kepada guru – guru dalam

menjalankan tugas. Dengan demikian, guru akan bekerja dengan nyaman dan semangat sehingga dengan mudah akan mencapai prestasi kerja yang diharapkan. (2). Supervisi (pengawasan) yang diterapkan oleh Kepala Sekolah hendaknya perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan seperti selalu memberi masukan atau perbaikan setelah melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kerja guru dan sehingga dapat menjadi tolak ukur untuk guru agar dapat bekerja lebih baik. (3). Supervisi (pengawasan) yang diterapkan oleh Kepala Sekolah hendaknya perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan seperti selalu memberi masukan atau perbaikan setelah melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kerja guru dan sehingga dapat menjadi tolak ukur untuk guru agar dapat bekerja lebih baik. (b). bagi akademisi: Penelitian ini dibatasi pada variabel iklim kerja, supervisi (pengawasan) dan motivasi sehingga perlu dilakukan penelitian - penelitian lanjutan yang mempengaruhi prestasi kerja guru seperti kompetensi, stress kerja, insentif, atau *turn over* karyawan mengingat ada faktor lain yang masih mempengaruhi prestasi kerja guru sebesar 43,5 %.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustini, Fauziah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Umasangadji, Fatmawati, Florence Daicy J. Lengkong dan Martha Ogotan. 2014. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah*. Jurnal Administrasi Publik UNSRAT, Vol. 4 No.5
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muljono, Pudji. 2010. *Supervisi dan Evaluasi Dalam Manajemen Pendidikan*.
- Murtie, Afin. 2012. *Menciptakan SDM Berkuwalitas*, .PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta
- Purwanto, Ngalm. 2010. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rizkia, Juli. 2010. *Pengaruh Deskripsi Kerja dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pusaka Tradisi Ibu Cabang Medan*. Jurnal Manajemen USU.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinaga, Anggun Tiur Ida. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai di Universitas Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) Nommensen Medan*. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, Vol.3, No.1
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: MedPress.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umasangadji, Fatmawati, Florence Daicy J. Lengkong dan Martha Ogotan. 2014. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah*. Jurnal Administrasi Publik UNSRAT, Vol. 4 No.5
- Widyasari, Made. 2013. *Hubungan Sikap Karyawan Dengan Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan UNUD. Vol. 7, No.1.
- Yatipai, Theodora, John Montolalu dan Sonny Gerson Kaparang, S.P. Hasibuan H. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis