

HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU SD NEGERI SEKECAMATAN TELUK BETUNG SELATAN BANDAR LAMPUNG

Oleh

Rohela Yanes, Sowiyah, Supomo Kandar
FKIP Unila, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1 Bandar Lampung
E-mail: rohela_yanes@yahoo.co.id
+6281369030145

Abstract: The Relation between Principal Supervision and Achievement Motivation to Performance of State Primary School Teacher of All Districts South Teluk Betung Bandar Lampung. An issue discussed in this study is the relation between supervision of principals and achievement motivation to performance of State Primary School Teacher of all districts of South Teluk Betung Bandar Lampung. The purpose of this study is to determine the relation between supervision of principals and achievement motivation to performance of State Primary School Teacher of all districts of South Teluk Betung Bandar Lampung.

The research conducted on teachers of State Primary School of all districts of South Teluk Betung by using descriptive quantitative method and research subjects are 36 State Primary Teachers of all districts of South Teluk Betung Bandar Lampung. Data obtained through the questionnaire and documentation, and then analyzed using correlation and regression techniques, both simple and double. The hypothesis testing is done by the product moment correlation and multiple correlations, which has previously been performed testing requirements analysis; those are normality and homogeneity test.

The results of research show: 1) there is a positive and significant relation between the principal supervision to teachers' performance that means the better the perception of teachers regards to principal supervision, the better the performance is. 2) There is a positive and significant relation between achievement motivations to teachers' performance, which means the better the teachers work discipline, the better the performance is. 3) There is a positive and significant relation between supervision of principals and achievement motivation to teachers' performance that means the better. The perception of teachers regards to principal supervision and discipline work of teachers, the better the performance is.

The suggestions submitted from the results of this study are (1) The teacher should be able to develop high achievement motivation and are not satisfied with the performance that has been achieved, so it will always be motivated to become progress and develop. (2) The principals should be able to supervise regularly and periodically by using a family approach.

Keywords: principal supervision, achievement motivation, teacher's performance.

ABSTRAK: Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah hubungan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SD Negeri sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SD Negeri sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. Penelitian dilakukan pada guru SD Negeri sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan subjek penelitian berjumlah 36 orang guru SD Negeri sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasional dan regresi baik secara sederhana maupun ganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan korelasi *Product Moment* dan korelasi ganda, yang sebelumnya telah dilakukan pengujian prasyarat analisis diantaranya yaitu uji normalitas dan homogenitas. Setelah dilakukan penelitian diperoleh hasil sebagai berikut: 1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik persepsi seorang guru mengenai supervisi kepala sekolah maka semakin baik pula kinerjanya, 2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik disiplin kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya, 3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru mengenai supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya. Saran yang disampaikan dari hasil penelitian ini adalah (1) Guru hendaknya dapat menumbuhkan motivasi berprestasi yang tinggi dan tidak merasa puas dengan kinerja yang telah dicapai, sehingga akan selalu termotivasi untuk maju dan berkembang. (2) Kepala sekolah hendaknya dapat melakukan supervisi secara teratur dan berkala, menggunakan pendekatan kekeluargaan.

Kata kunci: *supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, kinerja guru*

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya dilihat dari penguasaannya terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi dilihat juga dari sikap dan mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung

perkembangan pembangunan nasional.

Mutu proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan peran dan tugas guru di sekolah, karena guru secara langsung berhadapan dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sardiman (2005:125) yang menyatakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru

harus berperan aktif dan dapat menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang hanya melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Usaha tersebut antara lain merupakan tugas dan tanggung jawab guru di sekolah.

Tugas guru sebagai pendidik dan tenaga kependidikan menyandang persyaratan tertentu sebagai mana tertuang di dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 dinyatakan bahwa: "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan".

Pada saat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru yang mutlak dimiliki oleh guru agar

tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang direfleksikan dalam cara merencanakan, melaksanakan, menilai dan menindak lanjuti proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi dengan etos kerja, serta disiplin guru dalam pembelajaran. Kinerja guru atau 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.

Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai persepsi guru terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang berdampak kepada kinerja guru yaitu kualitas pengajaran.

Sikap profesional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan kinerja guru, karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Pidarta (1996:380) yang menyatakan perilaku profesional akan lebih diwujudkan dalam diri guru apabila institusi tempat ia bekerja memberi perhatian lebih banyak pada pembinaan dan pembentukan sikap profesional guru.

Seperti halnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah adalah motivasi berprestasi yang ada dalam jiwa guru. Bila guru

dalam melakukan pekerjaan mempunyai motivasi berprestasi, ia akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai keberhasilan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Wainer (1985:76) yang menyatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam suatu pekerjaan. Ia akan bahagia atas keberhasilan yang diperolehnya. Perasaan bahagia itu akan mendorong dirinya untuk bekerja lebih giat, tekun dan penuh tanggungjawab serta bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan padanya. Sebaliknya, orang yang mempunyai motivasi berprestasi rendah lebih suka memiliki pekerjaan yang mudah dan menghindari pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Setiap orang dalam suatu organisasi berusaha untuk memahami harapan-harapan yang diarahkan kepadanya dan mencoba untuk menentukan harapan yang perlu dipenuhi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Dharma (1991:35) yang menyatakan bahwa apapun tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada guru, ia akan berusaha untuk melaksanakan secara baik agar mencapai hasil yang baik pula.

Pada dasarnya, setiap orang yang bekerja menginginkan pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil, seperti kenaikan pangkat tepat waktu dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Namun tidak semua keinginan itu dapat tercapai dengan mulus. Birokrasi yang dilalui terkadang dapat membuat sikap apatis dan menurunkan motivasi untuk berprestasi dalam bekerja.

Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak ada unsur pendorongnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi, maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika ia mengajar karena hanya terpaksa saja dan tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri guru tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Winardi (2001:207) yang menyatakan motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif tergantung situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan.

Para guru mempunyai cadangan energi potensial pada diri masing-masing guru, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Hal tersebut sesuai dengan pendapat McClelland dalam Hasibuan (2003:163) yang menyatakan bahwa energi yang dilepaskan karena didorong oleh : kekuatan motivasi dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya, nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Selanjutnya, menurut Mc. Clelland bahwa hal-hal yang memotivasi seseorang adalah: kebutuhan akan

prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada organisasi dalam hal ini sekolah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Simamora (2000:10) yang menyatakan kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya. Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja itu merupakan suatu prestise bagi guru. Untuk dapat mencapai kinerja yang baik itu banyak faktor yang mempengaruhi. Dalam hal ini diduga supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut mengenai supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi dalam kaitannya dengan kinerja guru sekolah dasar negeri.

Penelitian ini mengasumsikan bahwa: setiap guru menerapkan supervisi kepala sekolah dan melaksanakan kerja dengan motivasi berprestasi, setiap pemimpin memberi motivasi berprestasi dan sebagai penegak disiplin kepada bawahannya serta terdapat peluang untuk menerapkan supervisi kepala sekolah serta meningkatkan motivasi berprestasi, dan kinerja bagi semua guru di lingkungan sekolah dalam melaksanakan pekerjaan.

“Berdasarkan laporan Balitbang Depdiknas tahun 2002, dari 1.054.859 guru SD di Indonesia ternyata hanya sekitar 30% yang layak mengajar di kelas dihadapan para siswa dan yang selebihnya tidak layak. Untuk guru SLTP, SMU, dan SD angkanya hampir sama” (www.suaramerdeka.com/harian.htm)

Penulis mencoba mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru SD Negeri sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung yang terdiri dari 8 SD Negeri dengan jumlah kurang lebih 142 orang belum memenuhi harapan Pemerintah, lembaga, orangtua ataupun masyarakat. Secara umum persoalan tersebut meliputi sebagian guru yang kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang disiplin dan juga kurang termotivasi untuk mengajar. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja guru SD, yaitu: belum tepat waktu dalam bertugas, sering datang terlambat dan pulang belum waktunya, serta sebagian guru belum memiliki kualifikasi akademik yaitu S1 dan sebagian guru pula belum membuat perangkat pembelajaran. Sarana dan prasarana juga terlihat belum memadai untuk mendukung proses belajar mengajar di sebagian SD negeri sekecamatan Teluk Betung Selatan.

Terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru yang dapat dilihat dari data hasil pengawasan sekolah tahun 2010-2011. Data laporan hasil kegiatan ke-pengawasan sekolah tahun pelajaran 2010-2011 pada tingkat SD sekecamatan Teluk Betung Selatan dapat diketahui: (1) 63% guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, (2) 65% guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif, (3) 70% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dan (4) 42% guru dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: "Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung".

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui: hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar negeri sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung, hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru sekolah dasar negeri sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul "Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung" sebagai berikut: (1)Objek penelitian: kinerja guru, persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi. (2)Subjek penelitian: guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. (3)Tempat dan

waktu penelitian: Penelitian dilaksanakan di sekolah-sekolah dasar negeri sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung, yaitu SD Negeri 1 Suka Raja, SD Negeri 2 Suka Raja, SD Negeri 3 Suka Raja, SD Negeri 4 Suka Raja, SD Negeri 1 Talang, SD Negeri 1 Pecoh Raya, SD Negeri 1 Garuntang, SD Negeri 2 Teluk Betung. Penelitian ini akan dilaksanakan bulan Oktober 2012 sampai dengan bulan November 2012. (4)Ruang lingkup ilmu, manajemen pendidikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, mandiri dan angkuntabel (Husaini Usman, 2005:13).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi masalah dan tujuan penelitian, Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran fenomena yang diamati dengan lebih mendetail, misalnya disertai data numerik, karakteristik dan pola hubungan antar variabel, hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2009:115). Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan prosedur penelitian deskriptif inferensial dengan membedakan variabel ke dalam variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi. Variabel bebasnya adalah supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

Sejalan dengan sifat penelitian deskriptif korelasional, peneliti berusaha meng-gambarkan fakta-

fakta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Selanjutnya, fakta tersebut diolah dan dianalisis untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat lalu menggunakan analisis korelasi dan regresi. Data yang di-peroleh akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi berdasarkan variabel yang sudah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Dasar Negeri sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung yang berjumlah 142 orang yang tersebar di 8 SD. Populasi yang akan dijadikan sampel sebanyak 36 orang. Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan subyek dalam populasi kurang lebih 25-30%, hal tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2009:95).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Random Sampling*, teknik ini merupakan suatu teknik yang merujuk pada besarnya bagian sampel, dan penggunaannya selalu dikombinasikan dengan teknik-teknik sampling yang lain. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel, peneliti dalam menentukan anggota sampel dilakukan dengan cara diundi.

Menentukan jumlah sampel di tiap-tiap sekolah digunakan teknik *random sampling*, yaitu penarikan sampel secara acak atas kelompok populasi dengan memperhatikan proporsi setiap kelompok dalam strata populasi sehingga proporsi populasi yang paling kecil pun dapat terwakili. Langkah-langkah pengambilan sampel penelitian adalah: menetapkan seluruh populasi dari sekolah-sekolah dasar negeri sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung; dari tiap-tiap sekolah dipilih sejumlah

guru yang akan dijadikan sampel; membuat nomor kode guru untuk setiap sekolah sebanyak populasi kemudian dikocok sampai mendapatkan jumlah sampel yang sudah ditentukan sebelumnya.

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat pengukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Sehubungan dengan pengertian teknik pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka dalam hal penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket.

HASIL PENELITIAN

Mendeskrripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian.

Sebanyak 36 orang guru SD Negeri Sekecamatan Teluk Betung Selatan yang diambil sebagai sampel telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud. Peneliti menjelaskan bahwa data yang telah diungkap dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), supervisi kepala sekolah (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil analisis hubungan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD Negeri Sekecamatan Teluk Betung Selatan baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini.

Hubungan Supervisi Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,962 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,926. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru dan kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 92,6%. Hasil ini memperlihatkan bahwa supervisi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Kontribusi supervisi kepala sekolah sebesar 92,6% terhadap kinerja guru merupakan sumbangan yang cukup berarti untuk meningkatkan kinerja guru.

Variabel supervisi kepala sekolah meliputi: kunjungan kelas, semangat kerja guru, pemahaman tentang kurikulum, pengembangan metode dan evaluasi, rapat-rapat pembinaan dan kegiatan rutin di luar mengajar.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja atau produktifitas dalam Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah faktor kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah, menurut Mulyasa (2003:117), di luar faktor pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan dan tingkat

upah minimal. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin, etika atau budaya kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan. (7) jaminan sosial atau kesejahteraan, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana yang memadai, (10) teknologi, (11) kesempatan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh supervisi kepala sekolah akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada supervisi kepala sekolah akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru. Adanya hubungan yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan supervisi kepala sekolah akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan prestasi kerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa supervisi kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,968 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,937. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara

motivasi berprestasi dengan kinerja guru dan kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 93,7%. Hasil ini memperlihatkan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Kontribusi motivasi berprestasi sebesar 93,7% terhadap kinerja guru merupakan sumbangan yang cukup berarti untuk meningkatkan kinerja guru.

Menurut pendapat para ahli dan teori motivasi yang telah dikemukakan pada kajian pustaka, antara lain menyatakan 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 dengan 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.

Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki tujuan ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian masalah itu sendiri, tidak untuk imbalan yang menyertainya. Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh motivasi berprestasi

akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada motivasi berprestasi akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru.

Seperti halnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah adalah motivasi berprestasi yang ada dalam jiwa guru. Bila guru dalam melakukan pekerjaan mempunyai motivasi berprestasi, ia akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai keberhasilan. Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak ada unsur pendorongnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi, maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika ia mengajar karena hanya terpaksa saja dan tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri guru tersebut. Adanya hubungan yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif motivasi berprestasi dengan kinerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan motivasi berprestasi akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan prestasi kerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda (r) = 0,968 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,938. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri sekecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. Kemudian kontribusi supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru sebesar 93,8% dan selebihnya 6,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini memperlihatkan bahwa hubungan dan besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan dua faktor sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (1990:87). Dua faktor yang mempengaruhi kinerja itu disebut dengan faktor internal dan faktor eksternal, sedangkan Lehrer (1957:131) menamakan dua faktor itu dengan faktor fisik dan psikologis. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh faktor: intelegensi; sikap dan disiplin; minat; persepsi; motivasi; pengetahuan dan kemampuan; keadaan fisiologis; insentif atau gaji; keamanan dan perlindungan; sarana dan prasarana; iklim kerja; dan gaya kepemimpinan atasan.

Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada supervisi kepala sekolah dan motivasi

berprestasi secara bersama-sama akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru. Kinerja itu merupakan suatu prestise bagi guru. Untuk dapat mencapai kinerja yang baik itu banyak faktor yang mempengaruhi. Dalam hal ini supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja. Setiap guru menerapkan supervisi kepala sekolah dan melaksanakan kerja dengan motivasi berprestasi, setiap pemimpin memberi motivasi berprestasi dan sebagai penegak disiplin kepada bawahannya serta terdapat peluang untuk menerapkan supervisi kepala sekolah serta meningkatkan motivasi berprestasi, dan kinerja bagi semua guru di lingkungan sekolah dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan kinerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah melakukan usaha seoptimal mungkin untuk menghindari hal-hal yang dapat mengurangi makna hasil penelitian., namun tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan. Usaha-usaha

yang telah dilakukan antara lain mulai dari tahap persiapan, penyusunan proposal, pembuatan instrumen, uji coba instrumen, penyempurnaan instrumen, sampai dengan tahap pengumpulan dan pengolahan data. Semuanya itu dilakukan dengan maksud dapat memperoleh hasil yang lebih bermakna, namun disadari masih ada beberapa kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Jumlah sampel yang relatif terbatas hanya pada satu kecamatan, sehingga validitas eksternal penelitian juga terbatas, artinya penulis tidak menjamin hasil penelitian ini berlaku pada kelompok yang lebih luas apalagi menjangkau SD Negeri yang ada di wilayah yang memiliki kondisi berbeda antara daerah satu dengan lainnya. (2) Instrumen yang dipergunakan untuk mendapatkan data meskipun telah divalidasi dan diujicobakan sebelumnya, belum dapat dijadikan satu-satunya instrumen yang dapat mengungkapkan secara keseluruhan aspek yang diteliti mengingat banyaknya prediktor yang dapat dikaitkan dengan tinggi rendahnya kinerja guru. (3) Kemungkinan terjadi kekurangcermatan, kesalahan atau kekeliruan dalam pengisian instrumen sehingga kurang mencerminkan data yang sesungguhnya, meskipun dalam pengisian instrumen guru sudah diberi penjelasan namun tidak tertutup kemungkinan bahwa mereka sebenarnya masih kurang memahami maksud yang terkandung dalam instrumen mengingat adanya perasaan tidak enak antara atasan dan bawahan yang diduga dapat mempengaruhi sikap mereka dalam mengisi instrumen. (4) Penelitian ini menggunakan metode survei dan menggunakan angket sebagai

instrumen pengambilan data. Kondisi ini memungkinkan jawaban pertanyaan yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Karena guru merasa bebas menjawab dan tidak diawasi secara mendetail.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Implikasi yang Berkenaan Dengan Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi kepala sekolah perlu diperhatikan oleh guru dan dilaksanakan oleh kepala sekolah sehingga dapat berperan dalam kinerja guru. Hal ini tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada rangsangan dari luar diri sendiri. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah kepada guru akan membangkitkan kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang tinggi, maka supervisi kepala sekolah tidak dapat dilepas pisahkan dengan kinerja, karena faktor tersebut merupakan pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya.

Supervisi kepala sekolah perlu diperhatikan oleh guru dan dilaksanakan oleh kepala sekolah sehingga dapat berperan dalam kinerja guru. Hal ini tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada rangsangan dari luar diri sendiri. Artinya kepala sekolah harus dapat melakukan pembaharuan kemampuan, ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya secara terus menerus guna meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

Implikasi yang Berkenaan Dengan Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi perlu diperhatikan dan dikembangkan oleh guru dan kepala sekolah sehingga dapat berperan dalam kinerjanya. Hal ini tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada rangsangan dari luar diri sendiri. Meningkatnya motivasi berprestasi bagi guru akan membangkitkan kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang tinggi, maka motivasi berprestasi tidak dapat dilepas pisahkan dengan kinerja, karena faktor tersebut merupakan pendukung dalam membangkitkan semangat dan gairah guru dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya.

Selanjutnya, agar seorang guru dapat memiliki kinerja yang baik, guru harus memiliki kemampuan untuk bekerja, tidak cukup hanya memiliki sikap, minat, tetapi juga motivasi dan kapasitas atau kecakapan (*capacity*) untuk bekerja. Kapasitas tersebut antara lain meliputi kemampuan, bakat, keterampilan, latihan, peralatan dan teknologi yang dapat digunakan untuk mempunyai kinerja.

Agar motivasi berprestasi guru dapat meningkatkan kinerja guru, maka perlu adanya upaya yang dilakukan antara lain: menumbuhkan keinginan guru untuk berprestasi, memberikan kesempatan guru untuk maju dan berkarier, menjalin hubungan dengan atasan dan status, memberikan keamanan pekerjaan dan kehidupan pribadi, memberikan tempat kerja yang baik dan menyenangkan, memberikan gaji atau imbalan yang layak, memberi pengakuan dan penghargaan,

memberikan kepercayaan melakukan pekerjaan dan perlakuan adil.

Implikasi yang Berkenaan Dengan Kinerja Guru

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi beberapa faktor. Kinerja guru akan sebanding dengan peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi. Dengan beracuan pada pemikiran di atas, guru hendaknya meningkatkan perhatian pada supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi sehingga kinerjanya meningkat.

Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar yang bermutu melalui kecakapan dan keterampilan sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kinerja guru di sekolah ditunjukkan oleh komitmen guru sebagai pengajar, pengabdian yang tulus, penguasaan dan memahami materi pelajaran dan metode belajar, menggunakan sumber belajar yang relevan, melaksanakan evaluasi dan mengadakan tindak lanjut, disiplin dalam mengajar dan patut menjadi sosok yang ditauladani oleh murid-muridnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Saran untuk Guru agar dapat menumbuhkan motivasi berprestasi yang tinggi dan tidak merasa puas dengan kinerja yang

telah dicapai, sehingga akan selalu termotivasi untuk maju dan berkembang. Kesadaran menumbuhkan motivasi berprestasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yang merasa bangga akan profesinya sebagai seorang guru sehingga berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja dan profesinya. (2) Saran untuk Kepala Sekolah hendaknya melakukan supervisi secara teratur dan berkala, menggunakan pendekatan kekeluargaan. Hal ini dimaksudkan agar tidak timbul salah persepsi antara guru dan kepala sekolah sehingga menimbulkan jarak antara kepala sekolah dengan guru. Pada akhirnya guru memiliki sikap yang positif terhadap kepala sekolah. (3) Saran untuk UPT Dinas Pendidikan sebaiknya meninjau ulang calon kepala sekolah. Pemerintah sebaiknya lebih ketat dan lebih selektif dalam pengangkatan dan penempatan kepala sekolah agar kepala sekolah yang diangkat benar-benar mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pimpinan di sekolah. Dengan kata lain mampu menjalankan tugas sebagai *educator*, *manager*, *supervisor*, *leader*, *innovator* dan *motivator* di sekolah yang dipimpinnya.

DAFTAR RUJUKAN

Buku:

- Dharma, A. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, H. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sardiman, A.M. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Sekretariat Negara. Jakarta.

Internet:

- Hartono. 2003. *Data Balitbang Depdiknas Tahun 2002*.
www.suaramerdeka.com/harian.htm, diakses tanggal 1 Oktober 2012