

# Hubungan kemampuan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar

Mohamad Syarif Sumantri  
Maranti Jaya  
Etin Solihatin  
Bambang T.K. Garang

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) hubungan kemampuan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru; (2) hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru; dan (3) hubungan kemampuan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru. Metode penelitian adalah kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Kecamatan Bulik, Kabupaten Lamandau yang berjumlah 26 sekolah dengan jumlah guru sebanyak 292 orang guru. Untuk menentukan sampel digunakan teknik *stratified proporsional random sampling* dan didapatkan sampel sebanyak 140 orang guru Sekolah Dasar. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana dan korelasi ganda. Hasil Penelitian menunjukkan : (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, dengan  $t_{hitung} = 0,0544 > t_{tabel} = 0,0748$ . Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel kemampuan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru adalah sebesar 92,54% (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, dengan  $t_{hitung} = 0,0423 > t_{tabel} = 0,0748$ . Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru adalah sebesar 98,20% (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru, dengan  $F_{hitung} = 0,0427 > F_{tabel} = 0,0748$ . Sumbangan efektif oleh variabel kemampuan supervisi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru sebesar 98,80%. Dengan demikian kedua variabel tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan kinerja guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bulik. Oleh karena itu usaha-usaha untuk memaksimalkan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi, mendorong peningkatan motivasi berprestasi dan meningkatkan kinerja guru perlu dilanjutkan.

**Kata kunci:** kinerja, supervisi dan motivasi berprestasi

## Introduction

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi pada masyarakat sebagai dampak dari berbagai masalah menuntut pemerintah untuk mengadakan inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan yang terjadi pada masyarakat dan berupaya menyusun kebijakan yang sesuai dengan perubahan masyarakat. Suatu organisasi yang baik haruslah mampu menyusun kebijakan yang baik untuk

mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Keberhasilan penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian adalah manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Dalam rangka mengakomodasi berbagai kepentingan masyarakat yang semakin meningkat khususnya dalam permasalahan pendidikan, sudah selayaknya setiap lembaga pendidikan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat, dengan menekankan pada peningkatan kinerja guru.

Penilaian prestasi kerja di sekolah dasar dilakukan setiap akhir tahun melalui pengisian Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3) yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan suatu penilaian yang kurang obyektif. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh setiap kepala sekolah bukan berarti penilaian atas prestasi kerja guru yang sebenarnya, tetapi penilaian tersebut merupakan kebiasaan dengan mengacu nilai pada DP3 pada tahun berikutnya. Bagi guru beranggapan bahwa penilaian tersebut bukanlah nilai riil atas prestasi kerja, tetapi cenderung merupakan nilai sebagai persyaratan administratif. Oleh karena itu diperlukan penelitian sesungguhnya untuk mengetahui kinerja guru.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal dari dalam diri guru itu sendiri misalnya berupa motivasi berprestasi, sedangkan faktor eksternal di antaranya adalah supervisi dari pimpinan di sekolah yaitu kepala sekolah.

Dalam melaksanakan tugas di sekolah, kepala sekolah senantiasa berinteraksi dengan guru sebagai bawahannya, melaksanakan monitoring dan menilai kegiatan guru sehari-hari, yakni penampilan mengajar di sekolah sebagai penampilan performansi kerja guru. Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap kegiatan di sekolah dan akhirnya berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Untuk mengatasi rendahnya kinerja guru perlu dicari

penyebabnya. Baik buruknya mengajar guru dan rendahnya prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah. Salah satu faktor yang berperan penting adalah peran kepala sekolah melalui kepemimpinannya dalam menciptakan semangat kerja guru yang tinggi. Kinerja guru ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah dalam merealisasikan program sekolah. Kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan profesional dan memiliki berbagai keterampilan yang diperlukan guna membangun dan mencapai keberhasilan suatu sekolah dasar. Dengan mendayagunakan keterampilan tersebut, kepala sekolah dapat menyusun program sekolah secara efektif, dan meningkatkan motivasi berprestasi bagi guru sehingga dapat membangun performansi kerja personel sekolah secara optimal.

Dari hal-hal tersebut memberikan gambaran bahwa motivasi berprestasi dan kemampuan supervisi kepala sekolah merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan kinerja guru.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan penampilan individu atau kelompok kerja personal. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personal pada jabatan fungsional atau struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personal di dalam organisasi. Penilaian kinerja dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personal. Tindakan ini akan membuat personal untuk berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai (Ilyas, 1999).

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007). Tugas guru berhubungan dengan peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan, oleh karena itu perlu usaha untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut: Karakteristik Pribadi Guru, Motivasi guru, Pendapatan dan Gaji, Keluarga, Organisasi, Supervisi dan Pengembangan karir.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif yang mengglobal, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi. Pada waktu yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan (Mangkuprawira, 2003). Menurut Mangkuprawira (2003) manfaat penilaian kinerja karyawan ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut: Perbaikan kinerja, penyelesaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir.

Ilyas (1999) menyatakan penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personal dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personal dengan membandingkan standar baku penampilan. Penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan pada personalia dan memberikan umpan balik kepada para personal tentang pelaksanaan kerja mereka. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personal dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja personal dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personal pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen. Pengukuran kinerja guru dapat diklasifikasikan sebagai berikut: produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, cycle time, pemanfaatan sumber daya, biaya, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama.

Kinerja guru merupakan proses dan hasil penyelenggaraan pendidikan yang dilaksanakan menurut bidang tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru yang terungkap dari aktivitas perilaku, produktivitas, manajemen, layanan belajar dan mampu bersaing yang terlihat melalui indikator kinerja guru yang meliputi (1) merencanakan pembelajaran, (2) merencanakan pengorganisasian bahan pembelajaran, (3) merencanakan pengelolaan kelas, (4) merencanakan penggunaan alat dan metode pembelajaran, (5) merencanakan penilaian, (6) memulai pembelajaran, mengelola kegiatan inti, mengorganisasikan waktu, siswa, dan dan fasilitas hasil belajar, dan (7) melaksanakan proses penilaian.

Program pembinaan personil sekolah dibidang pendidikan disebut supervisi pendidikan. Secara etimologis supervisi diartikan melihat dari atas, maka praktek supervisi lebih banyak mengarah ke inspeksi, kepemilikan dan kepengawasan. Aktifitas supervisi sebagai serangkaian usaha memberikan bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Boardman et. al (1953) mengatakan bahwa:

*“Supervision of instruction may be defined as the effort to stimulate, and guide the continued growth of the teacher in a school both individually and more effective. Performance of all the functions of instruction so that they may be better able to stimulate and guide the continued growth of every pupil toward the richest and most intelligent participation in modern democratic society”.*

Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Menurut Pidarta (1992) bahwa supervisi adalah proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru dan para personalia sekolah yang langsung menangani belajar siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif. Supervisi adalah layanan dan bantuan yang

terencana diberikan supervisor kepada guru-guru dan para staf sekolah lainnya agar mereka dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi supervisi dan kepala sekolah di atas berarti supervisi kepala sekolah bukan hanya sekedar kontrol untuk melihat apakah kegiatan dilaksanakan sudah sesuai dengan program, supervisi merupakan tugas kepala sekolah untuk membina guru, agar guru dapat meningkatkan kualitas diri dengan meningkatkan kinerjanya yang ditandai adanya peningkatan kemampuan dan mengembangkan proses belajar mengajar yang lebih efektif.

Menurut Sahertian, secara operasional dapat dikemukakan tujuan konkrit dari supervisi, antara lain: 1) Membantu guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan, 2) Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid, 3) Membantu guru dalam menggunakan sumber pengalaman belajar, 4) Membantu guru dalam menggunakan metode dan media pelajaran, 5) Membantu guru dalam memenuhi kebutuhan belajar murid, 6) Membantu guru dalam menilai kemajuan murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri, 7) Membantu guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka, 8), Membantu guru untuk merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya, 9) Membantu guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan 10) Membantu guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pendidikan (Piet Sahertian, 1994).

Supervisi ditujukan kepada situasi belajar dan mengajar yang memungkinkan tercapainya tujuan kependidikan secara optimal. Untuk itu sasaran supervisi adalah: 1) Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. 2) Hal-hal yang menjunjung terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan strategi supervisi dilakukan dengan cara: Rapat Dewan Guru; Kunjungan Antar Sekolah; Kunjungan Antar Kelas; Pertemuan Dalam Kelompok Kerja dan Penerbitan Bulletin Profesional.

Kemampuan supervisi kepala sekolah merupakan kompetensi kepala sekolah untuk membina guru, agar guru dapat meningkatkan kualitas diri meningkatkan kinerjanya yang ditandai dengan adanya peningkatan kemampuan dalam mengembangkan proses pembelajaran yang efektif yang meliputi aspek (1) merencanakan pengelolaan kegiatan pembelajaran (2) merencanakan pengorganisasian bahan pembelajaran (3) merencanakan pengelolaan kelas (4) merencanakan penggunaan alat dan metode pembelajaran (5) merencanakan penilaian hasil belajar siswa untuk kepentingan pembelajaran (6) memulai pembelajaran (7) mengelola kegiatan inti (8) mengorganisasikan waktu, siswa, dan fasilitas belajar (9) melaksanakan proses penilaian.

Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai perspektif yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dan lingkungannya. Motivasi berprestasi sebagai tujuan yang ingin dicapai melalui perilaku tertentu. Guru akan berusaha mencapai suatu tujuan karena dirangsang oleh manfaat atau keuntungan yang akan diperoleh. Dalam proses bekerja motivasi guru tercermin melalui intensitas unjuk kerja dalam melakukan suatu pekerjaan, ciri seseorang yang memperlihatkan motivasi berprestasi adalah menunjukkan minat, mempunyai perhatian, dan partisipasi, bekerja keras, dan memberikan waktu kepada usaha tersebut, terus bekerja sampai tugas terselesaikan.

Menurut McClelland dan Atkinson (1946), motivasi yang paling penting untuk psikologi pendidikan adalah motivasi berprestasi, di mana seseorang cenderung berjuang untuk mencapai sukses atau memilih suatu kegiatan yang berorientasi untuk tujuan sukses atau gagal.

*Drivers theories* menjelaskan bahwa tingkah laku seseorang didorong ke arah suatu tujuan tertentu karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan ini menyebabkan adanya dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu ke arah tercapainya suatu tujuan.

Dorongan tersebut menurut Freud dalam Morgan adalah sesuatu yang dibawa sejak lahir atau bersifat instink, dorongan tersebut merupakan sesuatu yang dapat dipelajari dan berasal dari pengalaman di masa lalu, sehingga berbeda untuk tiap orang.

Teori Insentif, teori dorongan mungkin lebih tepat untuk diperlakukan pada beberapa motif seperti haus, lapar, dan seks, berbeda dengan teori dorongan, teori insiatif mengatakan bahwa adanya suatu karakteristik tertentu pada tujuan dapat menyebabkan terjadinya tingkah laku ke arah tujuan itu. Tujuan yang menyebabkan adanya tingkah laku tersebut dinamakan intensif. Setiap orang mengharapkan kesenangan dengan mencapai intensif yang bersifat positif, terlihat orang bekerja keras karena mengharapkan kesenangan yang diperoleh seperti upah, bonus, liburan, dan sebagainya.

Kebutuhan untuk berprestasi ini bersifat instrinsik dan relatif stabil. Seringkali motivasi berprestasi ini dinyatakan sebagai "*n'-ach*". Orang yang mempunyai *n-ach* tinggi ingin menyelesaikan tugas dan meningkatkan penampilan mereka. Mereka ini berorientasi kepada tugas dan masalah yang memberikan tantangan, dimana penampilan mereka dapat dinilai dan dibandingkan dengan sesuatu patokan atau dengan penampilan orang lain. Orang-orang ini menginginkan adanya umpan balik mengenai penampilannya.

Orang dengan *n-ach* tinggi selalu memilih bekerja untuk tugas yang mempunyai derajat cukup tantangan karena mereka menginginkan adanya keberhasilan. Mereka tidak menyenangi tugas yang mudah dan tidak memberikan tantangan. Dengan demikian terlihat bahwa dalam bekerja mereka terlihat sangat serius, dan semua tujuannya realistis. Apabila berhasil maka mereka akan cenderung untuk meningkatkan aspirasinya sehingga dapat meningkat ke arah tugas yang lebih sulit, orang dengan *n-ach* rendah sebaliknya mau memilih tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Apabila tugas sangat mudah dengan sendirinya mereka akan melakukannya dengan baik,



sebaliknya kegagalan di dalam melaksanakan tugas yang sangat sulit sekalipun tidak mempunyai arti apa-apa bagi mereka karena mereka sejak semula telah tahu bahwa akan gagal. Dengan demikian terlihat bahwa di dalam menentukan tujuan mereka itu tidak realistik.

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang mempunyai *n-ach* tinggi justru akan menurun motivasinya apabila memperoleh keberhasilan di dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya apabila mereka mengalami kegagalan maka hal ini justru akan dapat meningkatkan motivasinya kembali.

Rober White dalam Morgan menyatakan bahwa setiap manusia mempunyai keinginan untuk menunjukkan bahwa guru yang mempunyai *n-ach* tinggi justru akan menurun motivasinya apabila memperoleh keberhasilan di dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya apabila mereka kadang-kadang mengalami kegagalan maka hal ini justru akan dapat meningkatkan motivasinya kembali.

Kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kompetensi guru dengan melakukan pendekatan internal sehingga unjuk kerja guru dapat berubah, dan guru dapat mengontrol prestasinya. Ini dapat dilakukan dengan jalan a) evaluasi diri sehubungan dengan tugas tertentu, b) penyusunan kontrol kepala sekolah–guru terhadap tugas, tanggung jawab, c) harapan positif untuk berhasil, dan d) umpan bali realistik atas penyelesaian tugas kesempatan kepada guru untuk melihat diri sendiri.

Teori motivasi kebutuhan Maslow, teori kebutuhan manusia yang bersifat hierarkis, dan dikelompokkan menjadi dua yaitu kebutuhan defisiensi serta kebutuhan pengembangan. Kebutuhan defisiensi adalah kebutuhan fisiologis, keamanan, dicintai serta diakui dalam kelompoknya, dan self esteem. Kelompok berikutnya yaitu kebutuhan pengembangan mencakup kebutuhan aktualisasi diri, keinginan untuk mengetahui dan memahami, dan yang terakhir

memenuhi kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang terkuat, dan yang pertama harus terpenuhi akan dapat diharapkan bahwa ia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan berikutnya, demikian seterusnya defisiensi tergantung pada orang lain, sedang untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan orang tidak memerlukan orang lain, ia lebih tergantung pada diri sendiri.

Dapat disimpulkan motivasi berprestasi adalah suatu kecenderungan, dorongan, dan hasrat dalam diri individu untuk bertindak secara aktif dan terarah demi mencapai prestasi terbaik yang mengacu pada standar keunggulan, dengan indikator (1) membantu mengembangkan motivasi berprestasi positif pada diri siswa, (2) menunjukkan kegairahan dan kesungguhan dalam mengajar, (4) suka bekerja keras, dan (5) keinginan memperoleh nilai yang tinggi.

Penelitian oleh Andi Tenriningsi (2014), berdasarkan temuannya menunjukkan bahwa supervisi dan motivasi dengan kinerja guru memiliki hubungan yang bersifat positif dan signifikan baik secara langsung dan tidak langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Basilius Redan Werang (2014), menyatakan terdapat hubungan positif antara keterampilan managerial kepala sekolah dengan kinerja guru. Dari kedua penelitian tersebut memperlihatkan bahwa keterampilan managerial kepala sekolah secara nyata turut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sehingga semakin baik kemampuan supervisi kepala sekolah makin baik pula kinerja guru. Begitupun juga dengan motivasi berprestasi makin tinggi motivasi guru maka akan baik pula kinerja guru.

Secara teoritis guru memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugasnya. Namun, problem pendidikan semakin kompleks untuk dihadapi guru sendirian. Guru sebagai individu yang tidak sempurna, masih banyak yang tidak diketahui dan dikuasainya. Oleh sebab itu, guru membutuhkan bantuan orang lain untuk membantunya, dalam hal ini adalah kepala sekolah.

Guru sebagai makhluk sosial, sehingga kinerjanya dipengaruhi oleh efektifitas supervisi kepala sekolah.

Motivasi berprestasi dari guru merupakan dorongan kuat dari dalam diri guru untuk meningkatkan karier kerjanya, sehingga patut diduga motivasi berprestasi akan mampu meningkatkan kinerja guru. Hal ini didukung hasil penelitiannya Herzberg yang dilaporkan kembali oleh Beck menemukan adanya faktor *satisfaction* yang biasa disebut faktor pendorong dan *dissatisfaction* yang biasa disebut faktor penyehat. Faktor *satisfaction* dan *dissatisfaction* saling eksklusif, artinya kebalikan *satisfaction* adalah *no satisfaction* sedangkan kebalikan *dissatisfaction* adalah *no dissatisfaction*.

Motivasi berprestasi guru merupakan faktor internal guru, sedangkan kepemimpinan managerial kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah adalah faktor eksternal guru. Semakin tinggi motivasi berprestasi guru dan semakin baik kepemimpinan managerial serta supervisi kepala sekolah, maka akan memberi pengaruh yang lebih besar kepada kinerja guru karena motivasi berprestasi dari guru dan kepemimpinan managerial serta supervisi kepala sekolah merupakan tiga hal yang berbeda yang dapat saling melengkapi untuk meningkatkan kinerja guru. Jika ketiga faktor tersebut dapat dipakai secara bersama maka akan diperoleh kinerja guru yang lebih tinggi.

### **Metode penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang adanya kontribusi, motivasi berprestasi dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. Penelitian ini dilakukan di Sekolah dasar Negeri Kecamatan Bulik, Kabupaten Lamandau. Penelitian dilaksanakan Juni sampai dengan Oktober 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah

desain korelasional. Adapun tujuan penelitian korelasional ini untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada koefisien korelasi.

Populasi yang diteliti adalah seluruh guru SD negeri SD di Kecamatan Bulik, Kabupaten Lamandau, baik yang sudah bersertifikasi ataupun yang belum, dengan tidak memperhatikan baik pangkat, golongan dan latar belakang pendidikan. Ada sebanyak 26 unit sekolah dengan jumlah populasi 292 guru dan dari setiap unit sekolah terdiri 6 sampai dengan 10 orang.

Teknik random sampling digunakan 18 unit sekolah dengan perincian dari 26 Sekolah Dasar di Kecamatan Bulik 6 gugus, setiap gugus diambil 3 Sekolah Dasar secara acak. Sehingga keseluruhan jumlah sampel 140 guru sekolah dasar.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen berbentuk kuesioner. Untuk menjangkau data kemampuan supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kinerja guru disediakan pernyataan dengan lima alternatif jawaban yakni: 1) selalu, 2) sering, 3) kadang-kadang, 4) jarang, dan 5) tidak pernah. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan *score* bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pernyataan positif diberi bobot: SL = 5, SR = 4, KD = 3, JR = 2, dan TP = 1, sedangkan untuk pernyataan negatif dengan bobot SL = 1, SR = 2, KD = 3, JR = 4, dan TP = 5.

Kinerja guru sekolah dasar merupakan proses dan hasil kegiatan penyelenggaraan pendidikan yang dilaksanakan menurut bidang tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru yang terungkap dari aktivitas perilaku, produktivitas, manajemen, layanan belajar dan mampu bersaing. Validitas Instrumen kinerja guru sekolah dasar, kemampuan supervisi dan motivasi berprestasi menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*, Untuk menghitung reliabilitas digunakan rumus Alpha Chronbach dan analisis normalitas data menggunakan uji *Liliefors*.

Uji coba instrumen dilakukan di Sekolah dasar Kecamatan Bulik yang berjumlah 60 guru yang berasal dari 6 gugus sekolah yang tersebar dalam 10 SDN dan tiap sekolah terdiri 6 orang guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal hanya memerlukan satu kali pengenaan sebuah instrumen kepada subyek penelitian atau *single trial administration*, sehingga lebih mempunyai nilai praktis dan efisien yang tinggi.

Pengujian Hipotesis, Hipotesis Pertama dan Kedua, Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua menggunakan teknik korelasi product-moment Pearson. Hipotesis Ketiga, Untuk menjawab hipotesis penelitian digunakan teknik korelasi ganda.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### a. Data Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah

Data Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah merupakan skor yang diperoleh melalui Angket. Data ini memiliki skor tertinggi 145 dan terendah 73, mean sebesar 111,64, median 112,5 dan modus 117. Selain itu, dapat didiskripsikan varian data ini adalah 202,303 dengan simpangan baku sebesar 14,223.

#### b. Data Motivasi Berprestasi

Data motivasi berprestasi merupakan skor yang diperoleh melalui angket. Data ini memiliki skor tertinggi 130 dan terendah 47, mean sebesar 92,28. Selain itu, dapat didiskripsikan varian data ini adalah 211,843 dengan simpangan baku sebesar 14,555.

#### c. Data Kinerja Guru

Data Kinerja guru merupakan skor yang diperoleh melalui angket. Data ini memiliki skor tertinggi 140 dan terendah 65, mean sebesar 101,59. Selain itu, dapat didiskripsikan varian data ini adalah 230,675 dengan simpangan baku sebesar 15,188.

## Pengujian Hipotesis

Dari analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS. Di peroleh hasil secara rinci untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan variabel bebas yang secara bersama-sama terdapat variabel terikat, sedangkan rangkuman analisis korelasi seperti yang disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel. 1. Rangkuman Analisis Korelasi**

Variabel	r-hitung	r-tabel	F-hitung	F-tabel	Keterangan
X1 dengan Y	0,962	0,159	1736,133	3,06	H <sub>0</sub> ditolak
X2 dengan Y	0,991	0,159	7860,525	3,06	H <sub>0</sub> ditolak
X1 dan X2 dengan Y	0,994	0,159	6176,878	3,06	H <sub>0</sub> ditolak

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk variabel Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah mempunyai hubungan terhadap variabel kinerja guru, hal itu dikarenakan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $0,962 > 0,159$ . Dengan demikian berarti bahwa variabel bebas kemampuan Supervisi Guru memberikan penafsiran kinerja guru.

Untuk variabel motivasi berprestasi juga memiliki hubungan dengan kinerja guru. hal itu dikarenakan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $0,991 > 0,159$ . Dengan demikian berarti bahwa variabel bebas motivasi belajar memberikan penafsiran kinerja guru.

Variabel variabel bebas secara bersama sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja guru., hubungan tersebut dikarenakan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $0,994 > 0,159$  dan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel yaitu  $6176,878 > 3,06$ . Dengan demikian berarti bahwa variabel bebas secara bersama sama memberikan penafsiran terhadap kinerja guru.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis, dapat dikatakan bahwa secara umum terdapat hubungan yang positif antara kemampuan supervisi kepala sekolah, dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama (simultan) pada guru SD di Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.

Hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut akan dibahas dan diuraikan sebagai berikut:

Pertama, hasil analisis yang berkenaan dengan hubungan antara kemampuan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut mengandung arti bahwa makin baik kemampuan supervisi kepala sekolah, makin baik pula kinerja gurunya.

Kedua, hasil analisis yang berkenaan dengan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut mengandung arti bahwa makin baik motivasi berprestasi, makin baik pula kinerja gurunya.

Ketiga, berkenaan dengan hubungan antara kedua variabel bebas secara bersama-sama dengan kinerja guru. Terdapat hubungan yang positif antara kemampuan supervisi, motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa makin baik kemampuan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi makin baik pula kinerja gurunya. Dengan harga F sebesar 6176,878 dan besar sumbangannya 98,9%. Karena itu penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan sumbangan secara signifikan terhadap kinerja guru.

## **Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini telah diupayakan sebaik mungkin dengan menggunakan prosedur metode ilmiah. Akan tetapi sebaik apapun metode yang digunakan, tidak tertutup kemungkinan adanya kesalahan.

Keterbatasan dalam penelitian ini, pertama, responden dengan perbandingan sampel yang relatif kecil, sehingga untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif tentang kemampuan supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kinerja guru jumlah sampel harus diperluas agar informasi yang diperoleh lebih memadai.

Kedua, data untuk mengungkap kemampuan supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kinerja guru diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden dengan tanpa sarat, tanpa sanksi. Ada kemungkinan responden menjawab kuesioner dengan tidak sebenarnya, karena itu untuk mengantisipasi hal ini diusahakan dengan meminta responden untuk menjawab sejujurnya.

Ketiga, waktu yang digunakan untuk mengisi kuesioner sangat singkat, sementara jumlah item dari masing-masing instrumen cukup banyak, dan dapat menimbulkan kejenuhan dari responden, sehingga konsentrasi untuk menjawab kuesioner tidak maksimal. Dengan adanya keterbatasan tersebut, perlu dikembangkan dan diperbaharui hal yang belum dianggap tepat, dan juga untuk menemukan temuan baru yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan penafsiran pengujian hipotesis maka dapat ditarik satu kesimpulan sebagai berikut:



1. Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SD di kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau. Keduanya seiring artinya makin tinggi kemampuan supervisi kepala sekolah makin tinggi pula kinerja guru.
2. Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SD di kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau. Keduanya seiring artinya makin tinggi motivasi berprestasi makin tinggi pula kinerja guru.
3. Ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SD di kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau. Kedua variabel bebas (prediktor) yaitu kemampuan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi tersebut berjalan seiring dengan variabel terikat (respon) nya yaitu kinerja guru. Hal ini berarti memiliki hubungan positif yang ditunjukkan dengan semakin baiknya kemampuan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi makin baik pula kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima yaitu kemampuan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama memiliki hubungan positif dengan kinerja guru SD di kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.

#### **A. Implikasi**

Dalam kesimpulan penelitian ini telah dinyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan berarti antara kemampuan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara teoritis penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai salah satu acuan untuk mengembangkan

dan meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Selain itu penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai salah satu acuan bagi peneliti lain meskipun dengan variabel yang berbeda.

Sebagaimana telah terungkap dalam hasil penelitian ini bahwa salah satu faktor penentu peningkatan kinerja guru adalah tingkat kemampuan supervisi kepala sekolah. Hal ini memberikan informasi kepada guru dan kepala sekolah bahwa pemberian bantuan, motivasi dan pembinaan atau sering disebut dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Supervisi kepala sekolah ini meliputi perbaikan situasi pembelajaran, pengefektifan peran guru, pemberian contoh mengajar yang baik kepada guru, melibatkan partisipasi seluruh guru serta membantu guru dalam meningkatkan cara mengajar yang efektif. Untuk itu kepala sekolah hendaknya mengoptimalkan tugasnya sebagai supervisor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Imron. 1995. *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Malang: Pustaka Jaya.
- Beck, C. Robert. 1990. *Motivation: Theories And Principle*. New Jersey: Englewood Cliffs Prentice-Hall, Inc.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1996. *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar*. Jakarta: Departemen dalam Negeri RI Dirjen. Pemerintah Umum dan Otonomi Daerah Kerjasama Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah
- Goleman, Daniel, 1999. *Working With Emotional Intelligence, Diterjemahkan oleh Alex Tri KuncoroWidodo. Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Karir*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- H. Malayu S.P. Hasibuan. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Muhammad, Ali. 2000. *Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset.
- Pidarta, Made. 1992. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Roe. William H. and Drake, Thelbert L. 1980. *The Principalship*. New York: Macmillan Publising Co., Inc
- Syafri Mangkuprawira, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sahertian Piet. 1994. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sardiman A.M., 2005. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yaslis Ilyas. 1999, *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Jakarta.