

KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SEKOLAH VIII KECAMATAN ABANG

I Wayan Ariana, Nyoman Dantes, I Wayan Lasmawan

Program Studi Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: {wayan.ariana, nyoman.dantes, wayan.lasmawan@pasca.undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru di Gugus VIII Kecamatan Abang. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang bertugas di Gugus Sekolah VIII kecamatan Abang. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik sensus. Penelitian ini adalah penelitian “*ex-post facto*” dengan jumlah sampel 60 orang. Alat pengumpul data berupa kuesioner, analisis data dengan teknik regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SD Gugus VIII Kecamatan Abang dengan koefisien korelasi sebesar 0,652 dan sumbangan efektifnya sebesar 23,27%, 2) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pada SD Gugus VIII Kecamatan Abang dengan koefisien korelasi sebesar 0,623 dan sumbangan efektifnya sebesar 19,60%, 3) terdapat kontribusi yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja guru pada SD Gugus VIII Kecamatan Abang dengan koefisien korelasi sebesar 0,723 dan sumbangan efektifnya sebesar 26,14%, 4) secara bersama-sama, terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru di SD Gugus VIII Kecamatan Abang dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,690 dan kontribusinya sebesar 69% terhadap Kinerja Guru di Gugus VIII Kecamatan Abang.

Kata kunci: supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, komitmen kerja guru dan kinerja guru.

Abstract

This research aims to investigate the contribution of headmaster's supervision achievement motivation and teacher's work commitment toward teacher's performance in cluster VIII sub-district Abang. This is an “*ex-post facto*” research with 60 persons as research samples. Instrument used was questionnaire and data analysis was using regression technique. Research results show that: *First*, there was a contribution between headmaster's supervision towards teacher's performance with correlation coefficient 0.652 and effective contribution 23.27%. *Second*, there was a contribution between achievement motivation towards teacher's performance with correlation coefficient 0.623 and effective contribution 19.60%. *Third*, there was a contribution between work commitment towards teacher's performance with coefficient correlation 0.723 and effective contribution 26.14%. *Fourth*, there was a simultaneous contribution among headmaster's supervision, achievement motivation, and teacher's work commitment toward teachers's performance with multi correlation coefficient 0.690 and the contribution was 69% toward teacher's performance.

Keywords: achievement motivation, headmaster supervision, teacher's work commitment, teacher's performance

PENDAHULUAN

Sumber daya alam yang banyak dan berlimpah pada suatu negara, belum merupakan jaminan bahwa negara tersebut akan makmur, bila pendidikan sumber daya manusianya terabaikan. Suatu negara yang memiliki sumber daya alam yang banyak, bila tidak ditangani oleh sumber daya manusia yang berkualitas, pada suatu saat akan mengalami kekecewaan. Sejarah membuktikan bahwa negara yang miskin sumber daya alamnya, namun kaya akan sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi negara yang kaya, makmur dan kuat. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan tugas besar dan memerlukan waktu yang panjang. Meningkatkan sumber daya manusia tiada lain harus melalui proses pendidikan yang baik dan terarah sebagaimana dikemukakan oleh Yamin Martinus (2008:1).

Pendidikan yang baik terarah dan bermutu sangat ditentukan oleh keterlibatan semua pihak, baik itu pemerintah, masyarakat, dan sekolah sebagai pelaksana pendidikan formal. Keberhasilan dan kegagalan dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kesungguhan dan kerjasama sari semua pihak untuk membangun pendidikan yang bermutu yang berarti mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan mampu bersaing pada era global.

Menurut Delor dalam Dantes (2010:2) pendidikan yang dicanangkan oleh Komisi Internasional bagi pendidikan abad 21 yang dibentuk oleh UNESCO dilaksanakan dengan bersandar pada empat pilar pendidikan, yaitu (1) *learning to know* yaitu peserta didik belajar pengetahuan yang penting sesuai dengan jenjang pendidikan yang dilikutinya, (2) *learning to do* peserta didik mengembangkan keterampilan dengan pengetahuan yang dimilikinya, (3) *learning to be* yaitu peserta didik belajar menjadi individu yang utuh dan mengetahui apa yang harus dilakukan sehingga dapat hidup lebih baik, dan (4) *learning to live together* yaitu peserta didik belajar hidup bermasyarakat dengan memahami saling ketergantungan antar

sesama. Pemahaman peserta didik terhadap keempat pilar pendidikan tersebut sangatlah penting mengingat tantangan yang akan dihadapinya dalam era globalisasi dan masa yang akan datang.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan suatu organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Dalam menghadapi persaingan global dan meningkatkan persaingan antara bangsa pada abad milenium ini mengharuskan semua negara berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yang siap bersaing. Hal ini penting karena pertumbuhan ekonomi suatu bangsa tidak hanya tergantung dari sumber alam saja tetapi tergantung juga dari sumber daya manusianya yakni kemampuan keterampilan dan kemampuan penguasaan teknologi. Masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh agar dapat mengikuti perubahan atau bahkan mengendalikan perubahan tersebut.

Pada konteks Indonesia, sudah saatnya kita secara sungguh-sungguh berusaha dan melakukan aksi-aksi riil untuk dapat menjadi Negara yang menghargai dan bangga karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. selama ini Indonesia bangga karena memiliki sumber daya alam yang berlimpah dan wilayah yang luas. Sudah

lebih dari setengah abad pula, pemerintah meyakini bahwa dengan menjadikan politik dan kekuasaan serta pembangunan ekonomi sebagai panglima, bangsa Indonesia akan maju. Paradigma berpikir semacam itu ternyata lebih banyak menjelma sebagai mimpi ketimbang realita. Paradigma pembangunan ekonomi, politik, dan kekuasaan sebagai panglima kemajuan bangsa secara jujur harus diakui telah hancur dengan mengalami ketidakberdayaan kalau tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pembangunan sumber daya manusia melalui jalur pendidikan formal di sekolah dalam dunia teknologi dan informasi seperti sekarang ini merupakan tantangan tersendiri yang harus dihadapi bagi tiap insan pendidikan terutama guru sebagai garda terdepan yang bersentuhan langsung dengan peserta didik. Beban yang diemban seorang guru agar dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang dapat mengantisipasi perkembangan iptek dan menjadi kader masa depan bangsa amatlah berat.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyanggah persyaratan tertentu. Menurut Nograho Notososanto dalam M. Yamin (2010:89) menjelaskan bahwa profesionalisasi berarti upaya sungguh-sungguh untuk mewujudkan profesi. Tenaga pengajar secara profesional merupakan profesi suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus, karena jenis pekerjaan itu tidak boleh dilakukan oleh sembarang orang yang dalam posisinya berada di luar dunia pendidikan. Pemerintah melalui undang-undang republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dalam pasal 39 (1) dan (2) menegaskan pula bahwa :

Tenaga pendidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan pelatihan, serta

melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab seperti yang diamanatkan oleh undang-undang, maka seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari komitmen kerjaisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya nyata untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional sehingga peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil.

Menurut Irfan F. (<http://ttsnsewulan.com>), profesional (dari bahasa Inggris) berarti ahli, pakar, mumpuni dalam bidang yang di geluti. Menjadi profesional adalah tuntutan jabatan, pekerjaan ataupun profesi. Ada satu hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi, yaitu sikap profesional dan kualitas kerja. Menjadi guru profesional, berarti menjadi guru yang ahli dalam bidang pendidikan. Seorang ahli, berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua ahli dapat menjadi berkualitas. Karena menjadi berkualitas bukan hanya persoalan ahli, tetapi juga menyangkut persoalan integritas dan personalitas. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, menjadi profesional adalah satu kesatuan antara konsep personality dan integritas yang memadupadankan dengan skill atau keahliannya. Minimal menjadi guru harus memiliki keahlian tertentu dan distandarkan secara kode keprofesian apabila keahlian tersebut tidak dimiliki, maka tidak dapat disebut guru, artinya tidak sembarangan bisa menjadi guru.

Kualitas guru identik dengan kinerja guru. Menurut Hasibuan dalam Kurniati (2007) 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. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. realitanya mutu guru di Indonesia selalu menjadi sorotan, kritik dan kambing hitam penyebab krisis yang terjadi. Baik krisis moral, krisis ekonomi, maupun berbagai krisis yang terjadi di masyarakat. Masyarakat masih meragukan kemampuan guru dalam mengajar. Walaupun kegagalan dalam dunia pendidikan disebabkan oleh banyak faktor, namun masyarakat memandang bahwa kegagalan tersebut disebabkan oleh faktor mutu guru yang sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dalam banyaknya siswa yang tidak lulus dalam ujian nasional diidentikkan dengan ketidakmampuan guru membawa siswanya sehingga tidak lulus ujian nasional. Kalau dicermati hal itu wajar karena hal tersebut merupakan suatu control terhadap kinerja guru dengan harapan mutu guru menjadi lebih baik.

Keberhasilan pendidikan dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas sangat ditentukan oleh kualitas guru. Pada dasarnya kualitas diri seseorang harus menjadi tanggung jawab diri pribadi. Oleh karenanya usaha peningkatan kualitas guru terletak pada diri guru untuk senantiasa dan secara terus menerus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan guna peningkatan kualitas kerja sebagaitenaga profesional. Menurut M. Yamin (2010:35) mengemukakan beberapa keterampilan yang harus dikuasai oleh guru untuk menjadi sosok yang bermutu adalah : (1) mendesain pembelajaran, (2) mengembangkan pembelajaran, (3) melaksanakan pembelajaran, (4) menguasai materi pembelajaran, (5)

berinovasi dalam pembelajaran, (6) menguasai komunikasi pembelajaran, (7) kompetensi keguruan, (8) memotivasi siswa, (9) mempergunakan strategi pembelajaran, (10) menggunakan metode dan media pembelajaran, dan (11) melakukan penilaian siswa.

Faktor lain yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja guru adalah faktor supervisi kepala sekolah. Menurut Sahertian (2008:170) supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru baik secara perseorangan maupun secara kolektif, agar lebih memahami dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap professional guru. Sikap professional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesinal guru, karena berpengaruh pada prilaku dan aktivitas keseharian guru. Perilaku professional akan lebih diwujudkan dalam diri guru apabila intitusi tempat ia bekerja member perhatian lebih banyak pada pembinaan, pembentukan, dan pengembangan sikap professional.

Pada kenyataannya kepala sekolah hanya melakukan tugas rutin membuat laporan untuk dinas pendidikan dan menunggu laporan dari guru tentang keadaan pembelajaran yang dialami guru. Kepala sekolah tidak pro aktif melakukan bimbingan kepada guru selaku bawahannya. Kalaupun ada kepala sekolah yang melakukan supervisi maka penerapan supervisi yang dipakai adalah konsep supervisi yang tradisional (*snooper vision*). Supervisi yang sifatnya tradisional hanya akan berdampak negative terhadap kinerja guru karena snooper vision konsepnya memata-matai untuk menemukan kesalahan. Konsep seperti ini membuat guru-guru takut dan mereka dengan tidak baik karena takut dipersalahkan.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru adalah faktor motivasi berprestasi. Menurut Cascio dalam Bhucari (2009:135) faktor-faktor yang

dapat menentukan kinerja seseorang sangatlah kompleks, namun abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar seseorang yang dikenal dengan motivasi eksternal. Faktor motivasi dapat berdampak positif atau pula berdampak negatif bagi kinerja guru seorang guru.

Faktor yang dapat berpengaruh pula terhadap kinerja guru adalah gaji guru. Kesejahteraan guru yang kurang memadai akan berdampak pada kualitas kinerja guru dalam proses pendidikan. Fenomena dimasyarakat menunjukkan banyak guru yang memiliki pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kurangnya penghargaan dan perhatian pemerintah terhadap guru dan dosen menyebabkan profesi guru menjadi pilihan terakhir setelah tidak mendapat pekerjaan lain. Pendidikan guru tidak pernah diminati oleh putra putri terbaik bangsa. Hal ini sangat berbeda dengan negara Amerika Serikat dimana profesi guru menjadi pilihan pertama (31,3%), pekerjaan perawat (27,1%), pegawai pemerintah (19,1%), pedagang (12,8%), dan ahli hukum (9,7%), seperti yang dikemukakan Sahertian dalam Sedana (2007:8).

Selain faktor-faktor di atas, faktor lainnya yang dianggap berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru adalah faktor komitmen kerja. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyetarakan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi,

dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh organisasi, berbeda dengan seseorang yang memiliki komitmen rendah, segala pekerjaannya akan dilaksanakan setengah hati.

Dari sistem pendidikan nasional, dengan sering terjadinya perubahan kurikulum pendidikan, maka secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak kepada guru. Pendidikan itu harus dinamis, namun perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru dan mungkin akan membuat guru frustrasi akibat perubahan tersebut. Hal ini akan sangat dirasakan oleh guru yang mempunyai kemampuan minimal, dan tidak demikian halnya dengan guru yang profesional.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui besarnya kontribusi antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang. (2) Untuk mengetahui besarnya kontribusi antara motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang. (3) Untuk mengetahui besarnya kontribusi antara komitmen kerja guru terhadap kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang. (4) Untuk mengetahui besarnya kontribusi antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *ex-post facto*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis kontribusi suatu variabel bebas terhadap variabel terikat (*cosolity association*). Berdasarkan metode pengambilan datanya penelitian ini menggunakan desain kuantitatif yang ditandai dengan adanya analisis statistik dengan teknik regresi ganda. Rancangan penelitian terdiri dari 3 (tiga) *predictor* atau variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat atau kriterium.

Menurut Sugiyono (2009:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat lain mengenai populasi dikemukakan oleh Riduwan dalam Bhucari (2009:55) yang menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Populasi subyek pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang sebanyak 60 orang guru. sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) karena jumlah semua populasi akan diteliti dalam penelitian ini yang berjumlah 60 orang guru.

Dalam penelitian ini variabel yang diajukan adalah (1) Variabel independennya (X) : Supervisi Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Berprestasi Guru (X_2), Komitmen Kerja Guru (X_3). (2) Variabel independennya (Y): Kinerja Guru.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, komitmen kerja guru, dan kinerja guru. data diperoleh melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. sebagai responden adalah guru yang ada pada Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang sebanyak 64 orang guru. Dalam penelitian ini datadikumpulkan dengan kuesioner tentang : (1) supervisi kepala sekolah, (2) motivasi berprestasi guru, (3) komitmen kerja guru, dan (4) kinerja guru.

Dalam penelitian ini untuk menjangar data tentang variabel supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, komitmen kerja guru, dan kinerja guru, digunakan satu jenis instrumenpengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Kuesioner adlah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh orang yang menjadi sampel penelitian. Adapun jenis-jenis instrumen yang digunakan dalam memperoleh data adalah (1) instrumen (

kuesioner) tentang persepsi supervisi kepala sekolah, (2) instrumen (kuesioner) tentang motivasi berprestasi guru, (3) instrumen (kuesioner) tentang komitmen kerja guru, dan (4) instrumen (kuesioner) tentang kinerja guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pertama, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, Secara normatif ditemukan bahwa supervisi kepala sekolah berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara supervisi kepala sekolah kepala sekolah dengan kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 121,915 + 0,638 X_1$ dengan Freg = 42,906 dengan kontribusi sebesar 42,5% adalah signifikan dan linier. Karena Freg > Ftabel. Berdasarkan analisis dengan komputer korelasi antara Supervisi kepala sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (Y) diperoleh $r_{hitung} = 0,652$. Ini berarti $r_{hitung} = 0,652$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,254$). Temuan ini mengindikasikan bahwa supervisi kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja para guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem. Sumbangan efektif (SE) variabel Supervisi kepala sekolah Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem adalah sebesar 23,27%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Astawa Wayan, pada tahun 2006 mengadakan penelitian tesisnya tentang "Hubungan Antara Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Dan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru Pembimbing SMP Negeri Di Kabupaten Jembrana". untuk teori supervisi pendidikan digunakan teori yang dikemukakan oleh Wiles dan Bondi dengan 6 dimensi yaitu : (1) merencanakan program, (2) mengkordinasikan seluruh aktivitas sekolah, (3) mengembangkan professional guru, (4) mengembangkan motivasi dan kreativitas guru, (5) mengendalikan mutu

proses belajar mengajar, (6) mengembangkansistem penilaian secara efektif. hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi pendidikan memberikan kontribusi sebesar 35,49% terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian dapat di katakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru.

Secara umum istilah supervisi berarti mengamati, mengawasi atau membimbing dan menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing secara *continue* pertumbuhan guru-guru disekolah baik secara individual maupun secara kolektif dengan maksud untuk mengadakan perbaikan, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulusi dan membimbing pertumbuhan setiap siswa secara *continue*, serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern (Boardman, 1953 dalam Suhertian 2008:17). Pandangan yang sama juga disampaikan oleh Arikunto (2004), bahwa kegiatan supervisi adalah melakukan pembinaan kepada sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajarannya meningkat. Sebagai dampak meningkatnya kualitas pembelajaran, tentu dapat meningkatnya prestasi belajar siswa, dan itu berarti meningkatlah kualitas lulusan.

Supervisi Kepala Sekolah diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan di atas atau lebih tinggi dari guru untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru. Dalam pengertian lain, Supervisi kepala sekolah adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Dengan demikian hakekat supervisi pendidikan adalah suatu proses bimbingan dari pihak kepala sekolah kepada guru-guru dan personalia sekolah yang langsung menangani belajar para siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat.

Disamping itu juga memperbaiki situasi bekerja dan belajar secara efektif, disiplin, bertanggung jawab dan memenuhi akuntabilitas.

Sedangkan yang melakukan supervisi disebut supervisor. Bimbingan di sini mengacu pada usaha yang bersifat manusiawi serta tidak bersifat otoriter. Memperbaiki situasi bekerja dan belajar secara efektif terkandung makna di dalamnya bekerja dan belajar secara disiplin, tanggung jawab, dan memenuhi akuntabilitas. Jadi seorang pendidik itu tidak hanya mendidik dan mengajar akan tetapi dia juga harus masih belajar bagaimana cara-cara mendidik yang baik dan benar. Sehingga makna bahwa belajar tidak mengenal umur itu memang harus direalisasikan

Guru dalam menjalankan tugasnya membutuhkan bantuan orang lain dalam hal memecahkan masalah-masalah yang dihadapi untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Misalnya untuk mengerti tujuan pendidikan, umum, khusus, kompetensi dasar, standar kompetensi, dan indikator, evaluasi dan sebagainya.

Guru tersebut mengharapkan apa dan bagaimana memberi pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan anak dan masyarakat yang sedang berkembang. Orang yang berfungsi membantu guru dalam hal ini adalah Kepala Sekolah atau Supervisor yang setiap hari langsung berhadapan dengan guru..

Supervisi berperan dalam memberikan layanan dan bimbingan kepada guru dan juga komponen sekolah. Melalui supervisi, guru diberi kesempatan untuk meningkatkan kinerja, dilatih untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Melalui supervisi seorang guru dapat memahami profesionalismenya sebagai guru sehingga dapat melakukan tugas dengan baik dan benar. Dari uraian di atas dapat diduga bahwa ada kaitan yang positif antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru pada para guru Di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem.

Kedua, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa motivasi berprestasi berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja para guru Di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 85,631 + 0,862.X_2$ dengan $F_{reg} = 36,775$ dengan kontribusi sebesar 38,8% adalah signifikan dan linier. Berdasarkan analisis dengan komputer, korelasi antara Motivasi berprestasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) diperoleh $r_{hitung} = 0.623$. Ini berarti $r_{hitung} = 0.623$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,254$). Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem.

Sumbangan efektif (SE) variabel supervisi kepala sekolah kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem adalah sebesar 19,60.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Darmada (2013) yang berjudul Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi berprestasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana. Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa ada temuan sebagai berikut : Pertama: terdapat kontribusi yang signifikan antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y , Kedua: terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y , Ketiga: terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y , dan Keempat: terdapat kontribusi yang signifikan antara manajerial kepala sekolah (X_1), motivasi berprestasi (X_2), motivasi kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y .

Motivasi bertujuan untuk menggerakkan dan sekaligus menggugah seseorang agar mau melakukan sesuatu dengan sekuat tenaga supaya apa yang diinginkannya itu dapat tercapai (Nashar, 2004 : 26). Di dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar guru harus tahu cara untuk memotivasi siswa, boleh dengan cara yang sama untuk semua, ataupun dengan cara berlainan antara siswa yang satu dengan yang lainnya, yang tentunya semua melalui proses. Ada proses yang direncanakan terlebih dahulu atau yang disengaja, akan tetapi ada juga yang tidak direncanakan. Begitu juga halnya dengan cara memotivasi, ada motivasi yang direncanakan, ada juga motivasi yang tidak direncanakan bergantung pada situasi dan kondisi.

Motivasi berprestasi adalah kecenderungan untuk meraih prestasi dalam hubungan dengan nilai standar keunggulan. Motivasi berprestasi ini membuat prestasi sebagai sasaran itu sendiri. Individu yang dimotivasi untuk prestasi tidak menolak penghargaan itu, tidak sungguh-sungguh merasa senang jika dalam persaingan yang berat ia berhasil memenangkannya dengan jerih payah setelah mencapai standar yang ditentukan. Individu yang mempunyai dorongan berprestasi tinggi umumnya suka menciptakan risiko yang lunak yang bisa memerlukan cukup banyak kegaguman dan harapan akan hasil yang berharga, keterampilan dan ketetapan hatinya yang menunjukkan suatu kemungkinan yang masuk akal daripada hasil yang dicapai dari keuntungan semata. Jika memulai suatu pekerjaan, individu yang mempunyai dorongan prestasi tinggi ingin mengetahui bagaimana pekerjaannya, ia lebih menyukai aktivitas yang memberikan umpan balik yang cepat dan tepat.

Motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam dan luar seseorang. setiap orang mempunyai motivasi walaupun kadarnya masing-masing berbeda. Motivasi berprestasi tergantung dari tingkat kebutuhan. Kondisi dan tujuan dari seseorang. Guru pembina juga mempunyai motivasi berprestasi. Guru pembina yang tidak mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan

berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini berarti orang yang tidak mempunyai motivasi prestasi tinggi tidak akan berusaha mengalahkannya tantangan-tantangan yang menjadi penghambat ketercapaian tujuannya karena merasa bukan suatu kebutuhannya.

Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha melakukan sesuatu apapun demi tujuannya walaupun banyak kendala-kendala yang dihadapi karena ia beranggapan bahwa melakukan sesuatu itu merupakan pemenuhan akan kebutuhannya. Dan sebaliknya orang-orang yang tidak memiliki motivasi akan cenderung malas melakukan suatu pekerjaan karena merasa tidak merupakan suatu kebutuhannya. Jadi setiap manusia yang ingin memenuhi kebutuhannya pasti akan berusaha memperolehnya walaupun agak sulit mendapatkannya. Bertitik tolak dari uraian di atas diduga bahwa motivasi berprestasi akan berhubungan dengan kinerja dari seorang guru

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada para guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem.

Ketiga, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, Secara normatif ditemukan bahwa komitmen kerja berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 73,783 + 0,811.X3$ dengan $F_{reg} = 63,648$ dengan kontribusi sebesar 52,3% adalah signifikan dan linier. Hal itu dikarenakan $F_{reg} > F_{tabel}$. Berdasarkan analisis dengan komputer, korelasi antara Komitmen kerja ($X3$) dengan Kinerja Guru (Y) diperoleh $r_{hitung} = 0,723$. Ini berarti $r_{hitung} = 0,723$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,254$). Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten

Karangasem. Sumbangan efektif (SE) variabel komitmen kerja terhadap kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem adalah sebesar 26,14%

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Suartini, pada tahun 2011 mengadakan penelitian dengan judul tesisnya : Kontribusi Komitmen Kerja, Gaya Kepemimpinan Lembaga dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik PAUD di Kuta Utara Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja memberikan kontribusi sebesar 30,1% terhadap kinerja pendidik PAUD, dan secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 92,1% terhadap kinerja pendidik pada lembaga PAUD. dari penelitian ini dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja pendidik lembaga PAUD.

Komitmen kerja adalah suatu keterikatan terhadap tugas dan kewajiban sebagai bawahan yang dapat membentuk tanggung jawab serta sikap responsif dan inovatif dalam menjalankan tugas. Demikian pula halnya dengan pendidik dalam menjalankan tugas pada lembaga SD. Dalam komitmen pendidik tersebut terdapat beberapa unsur, antara lain: adanya kemampuan memahami diri dan tugas, munculnya sikap responsif dan inovatif pada diri pendidik, dan pendidik akan tanggap terhadap perubahan yang terjadi. Unsur-unsur tersebut yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sehingga dapat melakukan tugas dan kewajiban tersebut dengan tulus.

Dengan meningkatnya kemampuan memahami diri dan tugas, munculnya sikap responsif dan inovatif pada diri pendidik maka rasa tanggung jawab pendidik akan meningkat sehingga kinerja juga meningkat. Berdasarkan pemaparan di atas dapat diduga bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja pendidik SD.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada

Para guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, kabupaten Karangasem.

Keempat, berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis $\hat{y} = 27.987 + 0,349.X1 + 0,435.X2 + 0,405.X3$ Freg = 41,498 ($p < 0,05$) adalah signifikan dengan kontribusi (R square x 100) sebesar 69%. Ini berarti terdapat hubungan secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem. Hal ini mengindikasikan bahwa makin baik Supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja, makin baik pula kinerja guru tersebut.

Melalui supervisi kepala sekolah guru akan mendapatkan pelatihan dan pemecahan masalah yang dihadapi, sehingga guru dapat menjalankan tugas profesinya dengan baik dan benar, ditambah dengan motivasi dan komitmen yang ada pada diri guru sendiri akan dapat memperlancar pelaksanaan tugas-tugasnya, dengan dorongan motivasi berprestasi dan komitmen yang tinggi akan menambah semangat kerja guru. Dengan demikian apa yang menjadi tujuannya akan mudah tercapai tanpa ada halangan.

Jadi dapat diduga bahwa supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang guru

Korelasi murni antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja dengan kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem yang diperoleh melalui analisis korelasi parsial jenjang kedua. Hasil yang diperoleh adalah: *pertama*, terdapat korelasi yang signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan dikendalikan oleh variabel motivasi berprestasi dan

komitmen kerja ($r_{1y-23} = 0,652$ dengan $p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, Buleleng.

Kedua, terdapat korelasi yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan dikendalikan oleh variabel supervisi kepala sekolah dan komitmen kerja ($r_{2y-13} = 0,623$ dengan $p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, Buleleng.

Ketiga, terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja guru dengan dikendalikan oleh variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi ($r_{3y-12} = 0,723$ dengan $p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa Komitmen kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat Kinerja Guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem.

Kekuatan hubungan ketiga variabel bebas dengan kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem secara berurutan adalah: supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan seperti yang telah diuraikan kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut.

Pertama, ada kontribusi yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di gugus sekolah VIII Kecamatan Abang, kabupaten

karangasem dengan koefisien korelasi sebesar 0,652 dan sumbangan efektifnya sebesar 23,27%.

Kedua, ada kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di gugus sekolah VIII Kecamatan Abang, kabupaten karangasem. dengan koefisien korelasi sebesar 0,623 dan sumbangan efektifnya sebesar 19,60%.

Ketiga, ada kontribusi yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja guru di gugus sekolah VIII Kecamatan Abang, kabupaten karangasem dengan koefisien korelasi sebesar 0,723 dan sumbangan efektifnya sebesar 26,14%.

Keempat, secara bersama-sama, ada kontribusi yang signifikan antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di gugus sekolah VIII Kecamatan Abang, kabupaten karangasem dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,690 dan kontribusinya sebesar 69% terhadap kinerja guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem.

DAFTAR RUJUKAN

Arikunto S. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Yogyakarta.

Darmadi, H. 2009. *Kemampuan Dasar Mengajar (Landasan konsep dan Implementasi)*. Bandung: Alfabeta

Depdiknas, 2000, *Panduan Manajemen Sekolah*, Dirjen Pendidikan Dasar Dan Menengah Direktorat SLTP, Jakarta.

Hasibuan, J.J, dan Moedjiono. 1988. *Proses pembelajaran*. Bandung, CV. Remadja Karya.

Peraturan Pemerintah N0.19 Tahun 2005 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. 2005. Jakarta: Depdiknas.

Riduwan, 2009. *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. bandung:Alfabeta

Yamin, M. dan maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung PERSada.