

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU

Oleh:

Edi Rismawan

(edi_rismawan@yahoo.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) gambaran Supervisi Kepala Sekolah (2) gambaran Motivasi Berprestasi Guru; (3) gambaran Kinerja Mengajar Guru; (4) pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru, (5) pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru, (6) pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru, (7) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Supervisi Kepala Sekolah berada pada kategori baik, (2) Motivasi Berprestasi Guru berada pada kategori baik, (3) Kinerja Mengajar Guru berada pada kategori baik, (4) Supervisi Kepala Sekolah (X) berpengaruh positif terhadap Motivasi Berprestasi Guru (Y_1), (5) Motivasi Berprestasi Guru (Y_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y_2), (6) Supervisi Kepala Sekolah (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y_2), (7) Supervisi Kepala Sekolah (X) dan Motivasi Berprestasi Guru (Y_1) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y_2).

Kata Kunci : *Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru, Kinerja Mengajar Guru.*

Abstract

The purpose of this study was to determine (1) description of the Principal Supervision (2) description of the Achievement Motivation of Teachers; (3) description of Teachers' Teaching Performance, (4) the effect of the Principal Supervision of the Teacher Achievement Motivation, (5) the effect of Achievement Motivation on the Performance of Teachers Teaching Teachers, (6) the effect of the Principal Supervision of the Teacher's Teaching Performance, (7) effect of Supervising Principal and Achievement Motivation of Teachers to Teaching Performance of Teachers. The results showed that (1) Supervising Principal are in the good category, (2) Achievement Motivation of Teachers are in the good category, (3) Teaching Performance of Teachers are in the good category, (4) Supervising Principal (X) positive effect on Achievement Motivation Teacher (Y_1), (5) Teacher Achievement Motivation (Y_1) positive effect on the Performance of Teaching Teachers (Y_2), (6) Supervising Principal (X) positive effect on the Performance of Teaching Teachers (Y_2), (7) Supervising Principal (X) and Achievement Motivation Teacher (Y_1) is jointly positive effect on the Performance of Teaching Teachers (Y_2).

Keywords: *principal supervision , the achievement motivation of teachers, teachers' teaching performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia yang unggul. Oleh karena itu, profesi guru menjadi sangat menentukan sebagai ujung tombak pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, pemerintah sebagai regulator mempunyai kewajiban untuk mencetak para guru yang berkualitas dan unggul pula.

Arah kebijakan pemerintah untuk mendorong terwujudnya hal tersebut salah satunya berupa Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 5 Ayat 1 menjelaskan bahwa tugas utama Guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. kemudian pasal 6 menyebutkan kewajiban Guru dalam melaksanakan tugas adalah:

- Merencanakan pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembelajaran/ bimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/ bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan;
- Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara

- berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
 - d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Guru, serta nilai agama dan etika; dan
 - e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Ciri utama dari berhasilnya membentuk guru yang berkualitas dan unggul dengan kata lain profesional di bidangnya adalah terwujudnya pendidikan yang bermutu. Operasionalnya dapat kita lihat pada *Business Core* sistem pendidikan nasional, yaitu kegiatan belajar mengajar atau pembelajaran. Dengan demikian, kinerja mengajar guru di sekolah akan sangat menentukan terhadap terwujudnya pendidikan nasional yang bermutu.

Namun sampai saat ini, kinerja mengajar guru di Indonesia masih belum mencapai pada taraf yang memuaskan walaupun berbagai program telah pemerintah gulirkan. Hal ini dapat dilihat dari data Bappenas (Muslim, 2013) menyebutkan bahwa hasil survey yang dilakukan oleh UNESCO untuk kualitas kinerja guru di Indonesia berada pada level 14 dari 14 negara berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang dicita-citakan. Dengan kata lain, sebagian guru di Negara kita belum optimal melaksanakan kinerja mengajarnya sesuai dengan yang diharapkan.

Keadaan seperti ini juga terjadi di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung, yaitu tempat peneliti melakukan penelitian. Berdasarkan data hasil supervisi tahunan dari pengawas TK dan SD menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru masih harus lebih ditingkatkan lagi, baik dari perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian terhadap peserta didik. Walaupun demikian, masih banyak guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung yang kinerja mengajarnya patut diapresiasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru. Vroom (Amstrong, 2009: 32) mengemukakan bahwa *suggested that performance is a function of ability and motivation as depicted in the formula: Performance = f (ability × motivation). The*

effects of ability and motivation on performance are not additive but multiplicative. People need both ability and motivation to perform well, and if either ability or motivation is zero there will be no effective performance. Sedangkan Fauza (2010) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, dan kemampuan manajerial kepala sekolah”.

Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru di sekolah adalah supervisi dan motivasi. Menurut Engkoswara dan Komariah (2011: 229) “supervisi dapat berarti pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ahli/profesional dalam bidangnya sehingga dapat memberikan perbaikan dan peningkatan/pembinaan agar pembelajaran dapat dilakukan dengan baik dan berkualitas”. Sedangkan pengertian motivasi menurut Luthan (2011) menjelaskan bahwa *Motivation is a process that starts with physiological and psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at goal or incentive. Thus, the key to understanding the process of motivation lies in the meaning of, and relationship among, need, drives, and incentives.*

Kepala sekolah sebagai pimpinan langsung di sekolah, tentunya sangat mengetahui situasi dan kondisi sekolah yang sebenarnya. Selain itu, kepala sekolah juga mengetahui kekurangan dan kelebihan para guru. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk melakukan supervisi terhadap para guru yang berada di sekolahnya tanpa terkecuali.

Supervisi kepala sekolah sangatlah penting untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja mengajar guru. Seorang kepala sekolah harus benar-benar memahami dan melaksanakan fungsi supervisi dengan benar dan tepat di sekolah yang dia pimpin. Adapun fungsi supervisi pendidikan menurut Engkoswara dan Komariah (2011: 229-230) terdiri dari (1) fungsi penelitian, (2) fungsi penilaian, (3) fungsi perbaikan, dan (4) fungsi pengembangan.

Selain faktor eksternal seperti supervisi kepala sekolah, faktor internal yang ada pada diri seorang guru seperti adanya motivasi berprestasi sangat menentukan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru. Konsep motivasi berprestasi merupakan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori ini menjelaskan tiga jenis kebutuhan manusia, yaitu: kebutuhan untuk berprestasi (*need for*

achievement), kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan untuk afiliasi (*need for affiliation*). McClelland (Gibson *et al*, 2000: 136) menjelaskan bahwa '*when a need is strong in a person, its effect is to motivate her to use behavior leading to its satisfaction. For example, a worker with a high n Ach would set challenging goal, work hard to achieve the goals, and use skills and abilities to achieve them*'. Apabila penjelasan McClelland tersebut dikaitkan dengan sosok seorang guru, maka karakteristik seseorang guru yang mempunyai motivasi berprestasi di antaranya adalah (1) senang dengan pekerjaan yang menantang untuk menciptakan pembelajaran yang efektif, (2) bekerja keras untuk meningkatkan pembelajaran yang bermakna, dan (3) senantiasa meningkatkan keterampilan juga kemampuan supaya proses pembelajaran berjalan dengan baik.

Paparan di atas tentunya menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam kaitannya dengan kinerja mengajar guru di lapangan yang selama ini menjadi perhatian berbagai pihak, yang dalam kenyataannya belum berbanding lurus dengan apa yang diharapkan. Faktor supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru merupakan dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam lagi, kaitannya dengan kinerja mengajar guru. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul: "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru di Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung"

Dalam *Webster New School and Office Dictionary* (Suharsaputra, 2010:144) "kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" (*job performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata "*to perform*" yang berarti menampilkan atau melaksanakan". Selanjutnya Suharsaputra (2010:145) mengemukakan definisi kinerja yaitu "suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal". Supardi (2013: 47) menjelaskan bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan".

Suwatno dan Priansa (2011:196) menjelaskan bahwa "Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan

tindakannya". Moeherino (2009:61) menjelaskan bahwa kinerja atau performance dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kaitannya dengan guru, menurut Supardi (2013: 54) "kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik". Suharsaputra (2010: 176) menjelaskan bahwa "pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu". Sedangkan Rasto (2006: 22) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa "kinerja mengajar guru adalah unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai realisasi kongkrit dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dalam penelitian ini kinerja mengajar guru diartikan sebagai penampilan kerja seorang guru dalam pembelajaran sebagai realisasi dari kompetensi yang dimilikinya untuk memperoleh hasil belajar peserta didik yang optimal.

Vroom (Amstrong, 2009: 32) mengemukakan bahwa *suggested that performance is a function of ability and motivation as depicted in the formula: Performance = f (ability × motivation). The effects of ability and motivation on performance are not additive but multiplicative. People need both ability and motivation to perform well, and if either ability or motivation is zero there will be no effective performance*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi seperti digambarkan dalam rumus: Kinerja = f (kemampuan x motivasi). Efek dari kemampuan dan motivasi bukan merupakan penjumlahan, akan tetapi merupakan perkalian. Orang-orang butuh kemampuan ataupun motivasi mempunyai kinerja yang baik. Jika kemampuan atau motivasi bernilai nol, maka kinerja tidak akan efektif. Jadi pendapat Vroom ini menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi. Kedua faktor inilah yang akan menentukan baik buruknya kinerja seseorang.

Amstrong (2009: 32) mengemukakan bahwa “*A formula for performance was originated by Blumberg and Pringle (1982). Their equation was: Performance = individual attributes × work effort × organizational support*”. Hal ini berarti bahwa sebuah rumus kinerja diperkenalkan oleh Blumberg dan Pringle. Rumus mereka adalah Kinerja = Individual atribut x usaha kerja x dukungan organisasi. Apabila kita peratikan dengan seksama, maka motivasi masuk pada faktor individual atribut, sedangkan supervisi kepala sekolah masuk pada faktor dukungan organisasi.

Supardi (2013: 52) menyebutkan bahwa “banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional”. Sedangkan Fauza (2010) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, dan kemampuan manajerial kepala sekolah”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka di antara faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. Apabila kepala sekolah melaksanakan supervisi dengan baik sesuai dengan asa, tujuan, fungsi, dan teknik yang benar, maka para guru akan merasa nyaman. Perasaan nyaman dengan suasana yang kondusif dan bersahabat inilah yang akan dapat meningkatkan motivasi guru. Apabila guru sudah termotivasi, maka kinerja mengajarnya pun akan meningkat.

Menurut Sa’ud (2011: 50) seorang guru dalam proses belajar mengajar, minimal harus memiliki empat kemampuan, yakni (1) kemampuan merencanakan proses belajar mengajar, (2) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan (4) menguasai bahan pelajaran. Sementara itu Mulyasa (2013: 103) menyebutkan bahwa “kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya”.

Uno dan Lamatenggo (2012: 70) menyatakan bahwa indikator kinerja guru yaitu (1) menguasai bahan; (2) mengelola proses belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media atau sumber belajar; (5) menguasai

landasan pendidikan; (6) merencanakan program pengajaran; (7) memimpin kelas ; (8) mengelola interaksi belajar mengajar; (9) melakukan penilaian hasil belajar siswa; (10) menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran; (11) memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan; (12) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (13) serta memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Dalam penelitian ini, yang menjadi indikator kinerja mengajar guru terdiri dari: (1) kemampuan merencanakan proses belajar mengajar, (2) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan (4) menguasai bahan pelajaran.

Engkoswara dan Komariah (2011: 228) mengemukakan bahwa “supervisi pendidikan dikenal dengan sebutan “*instructional supervision*” atau “i” dipandang sebagai kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran”. Sedangkan Danim dan Khairil (2010: 152) menjelaskan bahwa “secara etimologi, istilah supervisi berasal dari bahasa inggris “*supervision*” yang berarti pengawasan. Pelaku atau pelaksanaanya disebut supervisor dan orang yang disupervisi disebut subjek supervisi atau *supervisee*”. Selanjutnya Engkoswara dan Komariah (2011: 228) menjelaskan bahwa “secara morfologi, “supervisi” terdiri dari dua kata yaitu “super” yang berarti atas atau lebih dan “visi” mempunyai arti lihat, pandang, tilik, atau awasi”.

Pengertian supervisi pendidikan menurut Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan (2010: 299) adalah bimbingan profesional bagi guru-guru. Bimbingan profesional yang dimaksud adalah segala usaha yang memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih maju lagi dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses belajar murid-murid. Kaitannya dengan orang yang menjadi supervisor pendidikan, maka Dasrizal (2009: 10) menjelaskan bahwa “supervisi adalah serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (pengawas sekolah, kepala sekolah, dan Pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar”.

Suhardan (2010: 200) menyebutkan bahwa “supervisi dari semula yang berorientasi pada perbaikan fasilitas mengajar di dalam kelas berdasarkan instruksi atasan, berubah ke arah

penyediaan kondisi dan situasi kegiatan akademik yang menguntungkan guru yang akan mengajar dan murid yang akan belajar. Selanjutnya Sutisna (Suhardan: 2010:200) mengatakan bahwa pemahaman supervisi telah berubah dan bergeser ke arah yang lebih luas, ke arah menciptakan kondisi-kondisi esensial di sekolah agar tercipta budaya sekolah yang merangsang terjadinya semangat mengajar yang bermutu. Semua guru merasa termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja dalam suasana "*Learning Organization*", karena iklimnya memungkinkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah merupakan suatu bentuk layanan, bimbingan, bantuan, dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengembangkan, memperbaiki, dan peningkatan kualitas mengajar guru.

Daryanto (Herabudin, 2009: 199) menjelaskan bahwa asas-asas supervisi adalah sebagai berikut: (1) supervisi pendidikan adalah bagian terpadu dari program pendidikan. Supervisi ini memperlakukan manusia sebagai manusia seutuhnya, baik sebagai manusia perseorangan, sosial, ataupun makhluk ciptaan tuhan; (2) tujuan supervisi pendidikan adalah meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional; (3) pelaksanaan supervisi pendidikan hendaknya dilaksanakan secara musyawarah, saling menghormati, bersedia menerima pendapat orang lain dan berani menyatakan pendapat sendiri; (4) supervisi pendidikan hendaknya memperhatikan kesejahteraan personal pendidikan yang meliputi pemenuhan kebutuhan perseorangan dan sosialnya; (5) supervisi pendidikan hendaknya dilaksanakan oleh orang yang telah mendapat pendidikan dan latihan dalam bidang supervisi.

Ametembun (Tim Dosen Jurusan Adpen, 2010: 301) menjelaskan bahwa tujuan-tujuan supervisi pendidikan adalah sebagai berikut: (1) membina kepala sekolah dan guru-guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah mencapai tujuan itu; (2) memperbesar kesanggupan kepala sekolah dan guru-guru untuk mempersiapkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang efektif; (3) Membantu kepala sekolah dan guru mengadakan diagnosis secara kritis terhadap aktivitas-aktivitasnya dan kesulitan belajar mengajar, serta menolong mereka merencanakan perbaikan-perbaikan; (4) meningkatkan kesadaran kepala sekolah dan guru-guru serta warga sekolah lainnya terhadap tata kerja yang demokratis dan kooperatif, serta memperbesar kesediaan untuk tolong menolong; (5) memperbesar ambisi guru-

guru untuk meningkatkan mutu layanannya secara maksimal dalam bidang profesinya (keahlian) meningkatkan "*achievement motive*"; (6) membantu pimpinan sekolah untuk mempopulerkan sekolah kepada masyarakat dalam mengembangkan program-program pendidikan ; (7) membantu kepala sekolah dan guru-guru untuk dapat mengevaluasi aktivitasnya dalam konteks tujuan-tujuan aktivitas perkembangan peserta didik, dan; (8) mengembangkan esprit de corps, guru-guru, yaitu adanya rasa kesatuan dan persatuan (kolegialitas) antar guru.

Engkoswara dan Komariah (2011: 229-230) menjelaskan bahwa fungsi supervisi pendidikan adalah sebagai berikut: (1) fungsi penelitian (*Research*); bahwa supervisor tidak bekerja atas prasangka, tetapi menempuh prosedur yang tepat seperti merumuskan dulu masalah apa yang dihadapi personil, mengumpulkan data untuk mendapat informasi yang valid tentang suatu permasalahan yang bersangkutan paut dengan masalah itu, pengolahan data, penarikan kesimpulan, sebagai bahan untuk mengambil keputusan tentang suatu permasalahan. (2) fungsi Penilaian (*Evaluation*); kesimpulan hasil penelitian dijadikan bahan evaluasi apakah objek penelitian tersebut memiliki kekuatan, kelemahan, dan menemukan solusi yang tepat untuk memutuskan suatu masalah. (3) Fungsi Perbaikan (*Improvement*); apabila hasil penelitian menunjukkan terdapat kekurangan-kekurangan yang harus segera ditangani, maka supervisor melakukan langkah-langkah strategis dan operasional sebagai upaya melakukan perbaikan-perbaikan. (4) fungsi Pengembangan (*Development*); dua kondisi yang dihadapi supervisor adalah kekurangan-kekurangan dan prestasi yang dimiliki personil. Kekurangannya dilakukan perbaikan dan prestasi yang ditunjukkan guru perlu mendapat pengakuan dan pengembangan.

Engkoswara dan Komariah (2011: 229-230) menjelaskan bahwa beberapa teknik yang dapat digunakan supervisor pendidikan antara lain: (1) kunjungan sekolah (*school visit*) bermanfaat untuk mengetahui situasi dan kondisi sekolah secara kuantitatif dan kualitatif; (2) Kunjungan kelas (*class visit*) atau observasi kelas bermanfaat untuk dapat memperoleh gambaran tentang kegiatan belajar mengajar di kelas; (3) kunjungan antar kelas/sekolah (*intervisitation*); supervisor memfasilitasi guru untuk saling mengunjungi antar kelas atau antar sekolah. Tujuannya agar guru mengetahui pengalaman guru lain atau sekolah lain yang lebih efektif dalam perbaikan dan peningkatan pembelajaran.

Dalam pertemuan ini dilakukan dialog mengenai inovasi-inovasi atau hal-hal yang menarik dari isi kunjungan; (4) pertemuan pribadi (*individual conference*); setelah melakukan observasi kelas, supervisor melakukan pertemuan pribadi berupa percakapan, dialog, atau tukar pikiran tentang temuan-temuan observasi; (5) rapat guru; saat supervisor menemukan beberapa permasalahan yang sama dihadapi hampir seluruh guru, maka sangat tidak efektif bila dilakukan pembicaraan individual, maka bisa dibahas dalam rapat guru; (6) penerbitan buletin profesional; supervisor dapat menjadi penggagas pembuatan buletin supervisi sebagai wahana supervisor dan guru-guru mengembangkan profesinya dengan media tulisan; (7) penataran; penataran yang dilakukan supervisor atau pihak lain untuk mengembangkan profesionalisme guru harus dimanfaatkan dan ditindaklanjuti supervisor sebagai upaya pelayanan profesional.

Seorang kepala sekolah tentunya harus benar-benar memahami asas, tujuan, fungsi, dan teknik supervisi dengan baik, supaya dalam implementasinya tepat sasaran. Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator dari supervisi kepala sekolah yaitu: (1) melaksanakan penelitian, (2) melaksanakan penilaian, (3) melaksanakan perbaikan, dan (2) melaksanakan pengembangan.

Dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata "move" dalam bahasa latin, yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif (Siagian, 2004: 142). Gibson *et al* (2000: 127) menjelaskan bahwa "*motivation is the concept we use when we describe the forces acting on or within an individual to initiate and direct behavior*". Hal ini berarti bahwa motivasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan kekuatan kerja pada diri seseorang untuk menginisiasi perilaku secara langsung. Apabila motivasi dikaitkan dengan suatu pekerjaan, maka Gibson *et al* (2000) menyebutkan bahwa "*motivation are significant contributors to exceptional performance*". Hal ini berarti bahwa motivasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja yang sangat baik (luar biasa).

Raharjo (2008: 874-875) menjelaskan bahwa "motivasi berprestasi adalah keinginan dari dalam diri seseorang untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya, dengan indikasi: (1) ingin menyelesaikan tugas dengan baik, (2) keinginan untuk berhasil, (3) keinginan untuk unggul, dan (4) adanya usaha untuk bekerja keras. Begitu juga Alhadza (2003:24) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan

yang ditandai dengan upaya aktualisasi diri, kepedulian pada keunggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan rasional. Indikator dari aktualisasi diri adalah dedikasi, bertanggung jawab, independensi, percaya diri, dan kepuasan pribadi.

Selanjutnya Sappaile (Ardhana, 1990: 18) menyatakan bahwa "motivasi berprestasi pengejawantahannya dapat dilihat dari sikap atau perilaku seseorang seperti keuletan, ketekunan, daya tahan, keberanian menghadapi tantangan, dan menggairahkan serta bekerja keras". Sedangkan Widyastono (2006: 60-61) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang, sehingga ia selalu berusaha dan berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan. Indikatornya terdiri atas standar keunggulan tugas, standar keunggulan diri, standar keunggulan orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka motivasi berprestasi guru dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai suatu kebutuhan kuat pada diri seorang guru, yang memotivasinya untuk sukses dan berprestasi yang tercermin dalam penampilan kerjanya (kinerja).

Chung dan Megginson (Gomes, 2001: 180) menyebutkan bahwa motivasi melibatkan banyak faktor, antara lain:

1. Faktor individual, meliputi kebutuhan (*need*), tujuan (*goal*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*).
2. Faktor organisasional, meliputi pembayaran gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-work*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job self*).

Begitu pula Luthan (2011: 157) menyebutkan bahwa *in a system sense, motivation consists of these three interacting and interdependent element (1) need. Need are created whenever there is a physiological or psychological imbalance, (2) drive. With a few exception, drive or motive (the term are often used interchangeably), are set up to alleviate need. A physiological drive can be simply define is a deficiency with direction. Physiological and psychological drive are action oriented and provide an energizing thrust toward reaching an incentive. (3) incentive. Et the end of motivation cycle is the incentive, define as anything that will alleviate a need and reduce a drive. Thus, attaining an incentive will tend to restore physiological or psychological balance and will*

reduce or cut off the drive.

Chung dan Megginson menjelaskan bahwa faktor individu dan organisasional dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Dalam faktor organisasional terdapat supervisi. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap para guru akan dapat menjadi salah satu elemen pendorong bagi para guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Tentu saja supervisi yang dilakukan adalah benar dan tepat, sehingga para guru merasa nyaman, terbantu, dan terlayani kebutuhannya, sehingga para guru akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Suarni (Darma, 2007:117) merinci ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu: (1) kemauan keras untuk berusaha mencapai keberhasilan, (2) berorientasi pada keberhasilan, (3) inovatif dan kreatif, (4) bertanggungjawab, (5) mengantisipasi kemungkinan terjadinya kegagalan.

McClelland (suwatno dan Priansa, 2011:178) menjelaskan bahwa karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu: (1) sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; (2) menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena factor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya; dan (3)

menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah. Selanjutnya McClelland (Gibson *et al*, 2000: 136) menjelaskan bahwa '*when a need is strong in a person, its effect is to motivate her to use behavior leading to its satisfaction. For example, a worker with a high n Ach would set challenging goal, work hard to achieve the goals, and use skills and abilities to achieve them*'.

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator motivasi berprestasi guru adalah (1) suka akan tantangan, (2) bekerja keras, dan (3) menggunakan kemampuan/keterampilan untuk mencapai tujuan.

Dalam penelitian ini, rumusan hipotesis dinyatakan dalam pernyataan-pernyataan berikut ini:

1. Supervisi Kepala Sekolah (X) berpengaruh positif terhadap Motivasi Berprestasi Guru (Y_1);
2. Motivasi Berprestasi Guru (Y_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y_2);
3. Supervisi Kepala Sekolah (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y_2);
4. Supervisi Kepala Sekolah (X) dan Motivasi Berprestasi Guru (Y_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y_2).

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini berada di wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Lokasi penelitian ini adalah tempat peneliti bertugas, sehingga sedikit banyak peneliti mengetahui keadaan sebenarnya baik dari kondisi geografis, iklim dan budaya sekolah, juga berbagai macam kekurangan dan kelebihan para praktisi pendidikan yang bertugas di wilayah tempat penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SD Negeri yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 250 orang.

Mengenai jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, Arikunto (Husdarta, 2007: 126) menjelaskan bahwa 'untuk sekedar ancer-ancer maka, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil kira-kira 10-20% atau 20-50% atau lebih besar tergantung sebagai berikut: (1) kemampuan peneliti dilihat

dari waktu, tenaga, dan dana; (2) sempit dan luasnya penelitian (wilayah penelitian); (3) besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti'. Sedangkan Nasution (Husdarta, 2007: 126) mengemukakan bahwa 'tidak ada ketentuan atau aturan yang tegas tentang jumlah sampel yang dipersyaratkan untuk suatu penelitian dari populasi yang tersedia'. Senada dengan pendapat tersebut, Hisyam (2009) mengemukakan bahwa "tidak terdapat aturan yang pasti mengenai ukuran sampel yang harus diperoleh, hanya terdapat beberapa anjuran mengenai hal ini. Menurut sebagian besar peneliti, jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah sepuluh kali lipat jumlah parameter yang akan ditaksir. Bahkan ada yang menganjurkan 15 kali lipat apabila data tidak berdistribusi normal. Akan tetapi jumlah yang dianjurkan adalah sebesar 100-200 responden, bila lebih dari 400 responden, LISREL akan menjadi sangat sensitif".

Dengan mempertimbangkan berbagai hal, baik itu keadaan geografis tempat penelitian, iklim dan budaya sekolah, juga aspek waktu, tenaga dan biaya yang akan dikeluarkan. Maka peneliti menentukan jumlah sampel sebanyak 200

responden. Sampel dalam penelitian ini adalah para guru SD Negeri yang berada di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung dengan kriteria (1) sudah memiliki pengalaman mengajar minimal lima tahun, (2) mempunyai kualifikasi pendidikan minimal sarjana, (3) lulus sertifikasi guru.

Untuk menguji pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru di SD Negeri yang berada di wilayah UPTD TK dan SD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kertasari Kabupaten Bandung, digunakan SEM (*structural equation model*) dengan menggunakan program SIMPLIS (*SIMPLE LISREL*) yang dikembangkan oleh Joreskog dan Sorbom. Adapun program LISREL

yang digunakan untuk pengolahan data pada penelitian ini adalah LISREL 8.70.

Dengan program LISREL 8.70, data pada penelitian ini diolah melalui dua cara, yaitu: (1) analisis model pengukuran (analisis faktor), yang bertujuan untuk memilih variabel-variabel terukur yang dapat dijadikan indikator-indikator yang baik dari setiap variabel laten penelitian, dan (2) analisis model struktural, yaitu kesesuaian antara model teoritik dengan data dan kebermaknaan dari setiap koefisien hubungan kausal. Jika hasil analisis menunjukkan bahwa model teoritis yang diajukan peneliti tidak sesuai dengan data penelitian, maka dapat diajukan model lain yang dianggap lebih tepat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Supervisi Kepala Sekolah

Berikut adalah tabel hasil uji statistik deskriptif pada variabel Supervisi Kepala Sekolah (X):

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif Supervisi Kepala Sekolah

| No | Indikator | N | Minimum | Maximum | Mean | Kategori |
|----------------------|---------------------------|-----|---------|---------|------|------------|
| 1 | Melaksanakan Penelitian | 200 | 2 | 5 | 2.50 | Cukup Baik |
| 2 | Melaksanakan Penilaian | 200 | 1 | 5 | 3.50 | Baik |
| 3 | Melaksanakan Perbaikan | 200 | 1 | 5 | 2.66 | Cukup Baik |
| 4 | Melaksanakan Pengembangan | 200 | 2 | 5 | 3.66 | Baik |
| Rata-Rata Variabel X | | | | | 3.08 | Baik |

Tabel di atas, mencerminkan besarnya N, *mean*, nilai minimum, dan nilai maksimum untuk variabel yang diukur. Nilai N sebesar 200 berarti banyaknya jumlah observasi yang diteliti sebanyak 200 responden. Nilai minimum menunjukkan nilai terendah, dan nilai maksimum menunjukkan nilai tertinggi. Berdasarkan hasil dari uji deskriptif tersebut, maka diperoleh rata-rata

indikator keseluruhan pada variabel Supervisi Kepala Sekolah sebesar 3.08. sehingga dapat diterjemahkan bahwa variabel Supervisi Kepala Sekolah berada pada kategori baik.

Gambaran Motivasi Berprestasi Guru

Berikut adalah tabel hasil uji statistik deskriptif pada variabel Motivasi Berprestasi Guru (Y₁):

Tabel 2
Hasil Uji Statistik Deskriptif Motivasi Berprestasi Guru

| No | Indikator | N | Minimum | Maximum | Mean | Kategori |
|--------------------------|----------------------|-----|---------|---------|------|------------|
| 1 | Menyukai Tantangan | 200 | 3 | 5 | 3.82 | Baik |
| 2 | Bekerja Keras | 200 | 3 | 5 | 3.08 | Baik |
| 3 | Menggunakan Keahlian | 200 | 3 | 5 | 2.85 | Cukup Baik |
| Rata-Rata Y ₁ | | | | | 3.25 | Baik |

Tabel di atas, mencerminkan besarnya N, *mean*, nilai minimum, dan nilai maksimum untuk variabel yang diukur. Nilai N sebesar 200 berarti banyaknya jumlah observasi yang diteliti sebanyak 200 responden. Nilai minimum menunjukkan nilai terendah, dan nilai maksimum

menunjukkan nilai tertinggi. Berdasarkan hasil dari uji deskriptif tersebut, maka diperoleh rata-rata indikator keseluruhan pada variabel Motivasi Berprestasi Guru sebesar 3.25. sehingga dapat diterjemahkan bahwa variabel Motivasi Berprestasi Guru berada pada kategori baik.

Gambaran Kinerja Mengajar Guru

Berikut adalah tabel hasil uji statistik deskriptif pada variabel Kinerja Mengajar Guru (Y₂):

Tabel 3
Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Mengajar Guru

| No | Indikator | N | Minimum | Maximum | Mean | Kategori |
|--------------------------|---------------------------|-----|---------|---------|------|------------|
| 1 | Merencanakan Pembelajaran | 200 | 2 | 5 | 3.08 | Baik |
| 2 | Melaksanakan Pembelajaran | 200 | 2 | 5 | 2.50 | cukup Baik |
| 3 | Menilai Pembelajaran | 200 | 2 | 5 | 2.73 | Cukup Baik |
| 4 | Menguasai Materi | 200 | 2 | 5 | 3.69 | Baik |
| Rata-Rata Y ₂ | | | | | 3.00 | Baik |

Tabel di atas, mencerminkan besarnya N, *mean*, nilai minimum, dan nilai maksimum untuk variabel yang diukur. Nilai N sebesar 200 berarti banyaknya jumlah observasi yang diteliti sebanyak 200 responden. Nilai minimum menunjukkan nilai terendah, dan nilai maksimum menunjukkan nilai tertinggi. Berdasarkan hasil dari uji deskriptif tersebut, maka diperoleh rata-rata indikator keseluruhan pada variabel Kinerja

Mengajar Guru sebesar 3.00. Sehingga dapat diterjemahkan bahwa variabel Kinerja Mengajar Guru berada pada kategori baik.

Confirmatory Faktor Analysis (CFA) Supervisi Kepala Sekolah

Berikut adalah tabel hasil pengukuran *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) Supervisi Kepala Sekolah:

Tabel 4
Pengukuran CFA Supervisi Kepala Sekolah

| No | Indikator | Koef Estimasi (Standarized)/ Lambda | T-Value | Signifikansi |
|----|-----------|-------------------------------------|---------|--|
| 1 | X1.1 | 0.67 | 9.30 | Valid ¹ , Signifikan ² |
| 2 | X1.2 | 0.75 | 10.62 | Valid ¹ , Signifikan ² |
| 3 | X1.3 | 0.66 | 9.14 | Valid ¹ , Signifikan ² |
| 4 | X1.4 | 0.62 | 9.50 | Valid ¹ , Signifikan ² |

NOTE : 1.Koef Estimasi >0.50 dinyatakan Valid, 2. T value >1.96 dinyatakan Signifikan

Berdasarkan tabel 4 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai faktor *loading* yang dihasilkan dari variabel laten Supervisi Kepala Sekolah terhadap indikator X1.1 sampai X1.4 lebih besar dari 0.50 dengan nilai *t value* lebih besar dari 1.96 pada tingkat signifikansi 5%, dapat dikatakan bahwa variabel indikator (variabel observasi) X1.1 sampai X1.4 dinyatakan valid dan signifikan

untuk dijadikan variabel indikator dari variabel laten Supervisi Kepala Sekolah.

Analisis Model Pengukuran Motivasi Berprestasi Guru

Berikut adalah tabel hasil pengukuran *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) Motivasi Berprestasi Guru:

Tabel 5
Pengukuran CFA Motivasi Berprestasi Guru

| No | Indikator | Koef Estimasi (Standarized)/ Lambda | T-Value | Signifikansi |
|----|-----------|-------------------------------------|---------|--|
| 1 | Y1.1 | 0.77 | 9.30 | Valid ¹ , Signifikan ² |
| 2 | Y1.2 | 0.77 | 9.27 | Valid ¹ , Signifikan ² |
| 3 | Y1.3 | 0.50 | 6.54 | Valid ¹ , Signifikan ² |

NOTE : 1.Koef Estimasi >0.50 dinyatakan Valid, 2. T value >1.96 dinyatakan Signifikan

Berdasarkan tabel 5 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai faktor *loading* yang dihasilkan dari variabel laten Motivasi Berprestasi Guru terhadap indikator Y1.1, Y1.2 dan Y1.3 lebih besar dari 0.50 dengan nilai t value lebih besar dari 1.96 pada tingkat signifikansi 5%, dapat dikatakan bahwa variabel indikator Y1.1 sampai Y1.3 dinyatakan valid dan signifikan untuk

dijadikan variabel indikator dari variabel laten Motivasi Berprestasi Guru.

Analisis Model Pengukuran Kinerja Mengajar Guru

Berikut adalah tabel hasil pengukuran *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) Kinerja Mengajar Guru:

Tabel 6
Pengukuran CFA Kinerja Mengajar Guru

| No | Indikator | Koef Estimasi (Standarized)/ Lambda | T-Value | Signifikansi |
|----|-----------|-------------------------------------|---------|--|
| 1 | Y2.1 | 0.67 | 9.98 | Valid ¹ , Signifikan ² |
| 2 | Y2.2 | 0.82 | 12.83 | Valid ¹ , Signifikan ² |
| 3 | Y2.3 | 0.77 | 11.85 | Valid ¹ , Signifikan ² |
| 4 | Y2.4 | 0.73 | 11.01 | Valid ¹ , Signifikan ² |

NOTE : 1. Koef Estimasi >0.50 dinyatakan Valid, 2. T value >1.96 dinyatakan Signifikan

Berdasarkan tabel 6 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai faktor *loading* yang dihasilkan dari variabel laten Kinerja Mengajar Guru terhadap indikator Y2.1 sampai Y2.4 lebih besar dari 0.50 dengan nilai t value lebih besar dari 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel indikator Y2.1 sampai Y2.4

dinyatakan valid dan signifikan untuk dijadikan variabel indikator dari variabel laten kinerja mengajar guru.

Uji Kecocokan Model Struktural

Evaluasi nilai *goodness of fit* dari model struktural yang telah dilakukan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7
Goodness of fit Indeks Model Struktural

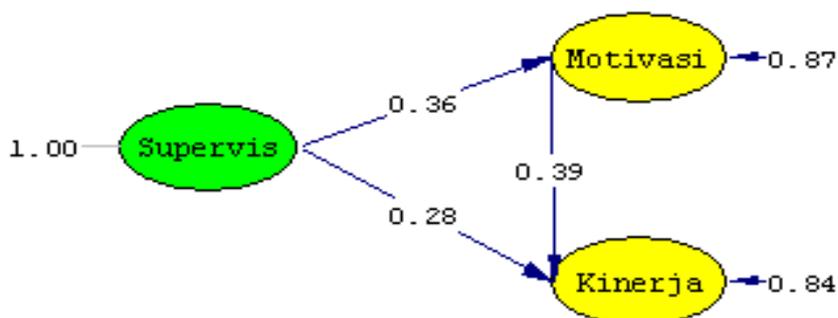
| Goodness of Fit Statistics | Hasil Model | Kriteria |
|----------------------------|-----------------|------------|
| X ² /df (P) | 46.60 (0.05251) | Baik |
| NFI; NNFI | 0.93; 0.96 | Baik |
| CFI; IFI | 0.97; 0.97 | Baik |
| RMSEA | 0.066 | Cukup Baik |
| GFI; AGFI | 0.93; 0.91 | Baik |

Berdasarkan hasil pada tabel 7 tersebut, untuk menguji model *fit* digunakan *Goodness of fit Statistics*. Nilai *NFI*, *NNFI*, *CFI* dan *IFI* yang lebih besar dari 0.90 juga menunjukkan kesesuaian model yang baik. *GFI* dan *AGFI* yang melebihi 0.90 menunjukkan model yang baik. Kriteria *good fit* yang lain yaitu Nilai *Chi square* sebesar 46.60 dengan *probability* sebesar 0.05251(>0.05) menunjukkan hasil yang baik karena *probability* berada di atas 0.05. Nilai

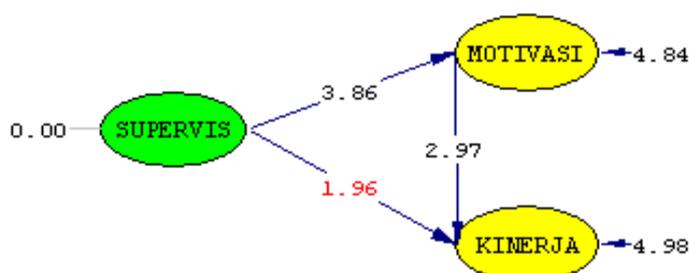
RMSEA sebesar 0.066 yang berada dikisaran antara 0.05-0.08 menunjukkan model cukup baik. Sehingga secara keseluruhan model dinyatakan *fit* dan dapat dilanjutkan pada tahapan analisis.

Dari hasil pengujian model di atas didapatkan model *path* diagram berdasarkan estimasi parameter (koefisien) model yang dapat menjelaskan hubungan model struktural. Model *path* diagram tersebut tampak seperti pada gambar di bawah ini:

Gambar 1
Estimasi Parameter Model Struktural
– Model Path Diagram



Gambar 2 Statistik t-hitung Model Struktural
– Model Path Diagram



Chi-Square=46.60, df=41, P-value=0.05251, RMSEA=0.066

Dari gambar 1 dan 2 dapat dilihat bahwa ada 3 panah searah (*arrow*) dari satu variabel ke variabel lain. Anak panah satu arah pada gambar di atas menunjukkan hubungan kausal (pengaruh) variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai-nilai yang melekat pada setiap jalur tersebut adalah koefisien jalur yang identik dengan koefisien beta pada analisis regresi.

Berdasarkan hasil estimasi model path diagram pada gambar 1 dan 2 tersebut, dapat disusun persamaan struktural untuk variabel-variabel konstruk sebagai berikut:

$$\text{Motivasi} = 0.36 \text{ Supervisi}$$

$$\text{Kinerja} = 0.28 \text{ Supervisi} + 0.39 \text{ Motivasi}, R^2=0.36$$

Dalam persamaan di atas, diketahui terdapat koefisien jalur yang bertanda positif. Tanda positif ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai positif ini menunjukkan semakin tinggi nilai variabel bebas akan mengakibatkan semakin tinggi nilai variabel terikat.

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan gambar 1 dan 2, yang menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Pengujian Hipotesis

| Path | Estimasi/Koef Regresi | Nilai T value | Nilai R2 | Kesimpulan | Result |
|--|-----------------------|---------------|----------|------------|-------------|
| H1. Supervisi Kepala Sekolah → Motivasi Berprestasi Guru | 0.36 | 3.86 | - | Signifikan | H1 Diterima |
| H2. Motivasi berprestasi guru → Kinerja Mengajar Guru | 0.39 | 2.97 | - | Signifikan | H2 Diterima |
| H3. Supervisi Kepala Sekolah → Kinerja Mengajar Guru | 0.28 | 1.96 | - | Signifikan | H3 Diterima |
| H4. Supervisi Kepala Sekolah + Motivasi Berprestasi guru → Kinerja Mengajar Guru | - | - | 0.36 | Signifikan | H4 Diterima |

Dari data di atas dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

$H_0 \rightarrow$ Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen.

$H_1 \rightarrow$ Ada hubungan yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Dengan ketentuan : Tolak H_0 jika nilai $t > 1.96$. Tidak menolak H_0 jika nilai $t < 1.96$. Berdasarkan tabel 8 di atas, hipotesis statistik yang diuji pada uji signifikansi koefisien jalur adalah sebagai berikut :

H1 : Supervisi Kepala Sekolah Berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Berdasarkan hasil analisis model struktural yang menguji pengaruh antara Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru diperoleh nilai $t = 3.86$ dan koefisien regresi 0.36. Karena nilai $t > 1.96$ dan nilai koefisien Regresi positif, maka hasil pengujian ini menunjukkan hipotesis 1 diterima. Dengan demikian diketahui bahwa Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru. Artinya, setiap peningkatan Supervisi Kepala Sekolah akan meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru dan setiap penurunan Supervisi Kepala Sekolah akan menurunkan Motivasi Berprestasi Guru.

H2 : Motivasi Berprestasi Guru Berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru

Berdasarkan hasil analisis model struktural yang menguji pengaruh antara Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru diperoleh nilai $t = 2.97$ dan koefisien regresi 0.39. Karena nilai $t > 1.96$ dan nilai koefisien regresi positif, maka hasil pengujian ini menunjukkan hipotesis 2 diterima. Dengan demikian diketahui bahwa Motivasi Berprestasi

Guru berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru. Artinya, setiap peningkatan Motivasi Berprestasi Guru akan meningkatkan Kinerja Mengajar Guru dan setiap penurunan Motivasi Berprestasi Guru akan menurunkan Kinerja Mengajar Guru.

H3 : Supervisi Kepala Sekolah Berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru

Berdasarkan hasil analisis model struktural yang menguji pengaruh antara Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru diperoleh nilai $t = 1.96$ dan koefisien regresi 0.28. Karena nilai $t > 1.96$ dan nilai koefisien regresi positif, maka hasil pengujian ini menunjukkan hipotesis 3 diterima. Dengan demikian diketahui bahwa setiap peningkatan Supervisi Kepala Sekolah akan meningkatkan Kinerja Mengajar Guru dan setiap penurunan Supervisi Kepala Sekolah akan menurunkan Kinerja Mengajar Guru.

H4 : Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Secara Bersama – Sama Berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru

Berdasarkan hasil estimasi model path diagram pada gambar 1 dan 2 di atas, dapat disusun persamaan struktural: **Kinerja = 0.28 Supervisi + 0.39 Motivasi, $R^2 = 0.36$** . Nilai R^2 sebesar 0.36 artinya, secara bersama-sama, Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru sebesar 0.36 (36%), sehingga besaran pengaruh dari variabel lain adalah $100\% - 36\% = 64\%$. Adanya pengaruh bersama-sama Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru tersebut menunjukkan hipotesis 4 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD Negeri di

Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berdasarkan hasil analisis model struktural diperoleh koefisien regresi sebesar 0.36 (positif), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel bebas (supervisi kepala sekolah) terhadap variabel terikat (motivasi berprestasi guru). Selain itu, diperoleh nilai *t value* sebesar 3.86. karena nilai *t value* > 1.96 dan nilai koefisien regresi positif, maka hipotesis 1 diterima. Artinya Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru. Dengan demikian, tinggi rendahnya Supervisi Kepala Sekolah akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya Motivasi Berprestasi guru.

Hasil analisis di atas tentunya sesuai dengan pendapat Chung dan Megginson (Gomes, 2001: 180) menyebutkan bahwa motivasi melibatkan banyak faktor, antara lain (1) faktor individual, meliputi kebutuhan (*need*), tujuan (*goal*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*), (2) faktor organisasional, meliputi pembayaran gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-work*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job self*).

Supervisi Kepala Sekolah yang merupakan faktor organisasional tentunya merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong tumbuhnya motivasi bagi seorang guru. Faktor pendorong dari dalam diri seorang guru tentunya sangat penting, namun demikian, rangsangan dari luar pun akan bisa menjadi sangat penting pula untuk bisa terus meningkatkan motivasi berprestasi bagi guru. Rangsangan dari luar seperti supervisi dapat dikategorikan sebagai motivasi ekstrinsik, sebagaimana dikemukakan oleh Engkoswara dan Komariah (2010: 213), yang menjelaskan bahwa berdasarkan jenisnya motivasi dibagi menjadi dua bagian yaitu (1) motivasi intrinsik, motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan adanya faktor pendorong dari dalam individu. (2) motivasi ekstrinsik, motivasi ekstrinsik adalah materi yang keberadaannya disebabkan karena pengaruh rangsangan dari luar.

Selain itu, apabila dikaitkan dengan salah satu teori motivasi yaitu "ERG" (*Existense, Relatedness, dan Growth*). *growth* ini merupakan kebutuhan yang pada dasarnya tercermin pada keinginan seseorang untuk tumbuh dan berkembang, misalnya dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan, sehingga memungkinkannya untuk meraih kemajuan dalam hidupnya. Maka pada dasarnya para guru pun tentunya ingin tumbuh dan berkembang, ingin meningkatkan kemampuan dan keahliannya untuk

meraih prestasi yang baik dalam hidupnya. Peran kepala sekolah tentunya bisa sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para guru tersebut. Oleh karena itu, Supervisi Kepala Sekolah diharapkan bisa meningkatkan kemampuan dan keterampilan para guru untuk mencapai prestasi yang baik.

Pemahaman kepala sekolah tentang supervisi haruslah baik. Supervisi bukan hanya melihat bagaimana guru membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran. Namun, lebih luas lagi, melalui kegiatan supervisi harus dapat menciptakan kondisi yang kondusif di sekolah, sehingga para guru akan merasa termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutisna (Suhardan: 2010:200) yang mengatakan bahwa "pemahaman supervisi telah berubah dan bergeser ke arah yang lebih luas, ke arah menciptakan kondisi-kondisi esensial di sekolah agar tercipta budaya sekolah yang merangsang terjadinya semangat mengajar yang bermutu. Semua guru merasa termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja dalam suasana "Learning Organization", karena iklimnya memungkinkan".

Dalam upaya menciptakan kondisi yang kondusif, para kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan supervisi hendaknya memperhatikan asas-asas supervisi. Asas-asas tersebut menurut Daryanto (Herabudin, 2009: 199) adalah sebagai berikut (1) supervisi pendidikan adalah bagian terpadu dari program pendidikan. Supervisi ini memperlakukan manusia sebagai manusia seutuhnya, baik sebagai manusia perseorangan, sosial, ataupun makhluk ciptaan tuhan; (2) tujuan supervisi pendidikan adalah meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional; (3) pelaksanaan supervisi pendidikan hendaknya dilaksanakan secara musyawarah, saling menghormati, bersedia menerima pendapat orang lain dan berani menyatakan pendapat sendiri; (4) supervisi pendidikan hendaknya memperhatikan kesejahteraan personal pendidikan yang meliputi pemenuhan kebutuhan perseorangan dan sosialnya; (5) supervisi pendidikan hendaknya dilaksanakan oleh orang yang telah mendapat pendidikan dan latihan dalam bidang supervisi.

Berdasarkan pendapat di atas jelaslah bahwa Supervisi Kepala Sekolah merupakan hal penting dalam penciptaan situasi dan kondisi sosial yang dapat merangsang dan menumbuhkembangkan semangat mengajar yang bermutu. Melalui Supervisi Kepala Sekolah diharapkan para guru akan memiliki motivasi

yang kuat untuk mengembangkan kemampuannya. Dengan berkembangnya kemampuan yang dimilikinya secara otomatis akan lebih meningkatkan prestasi dalam berbagai hal, terutama dalam kegiatan belajar mengajar.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru

Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berdasarkan hasil analisis model struktural diperoleh koefisien regresi sebesar 0.39 (positif), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel bebas (motivasi berprestasi guru) terhadap variabel terikat (kinerja mengajar guru). Selain itu, diperoleh nilai t value sebesar 2.97. karena nilai t value > 1.96 dan nilai koefisien regresi positif, maka hipotesis 2 diterima. Artinya Motivasi Berprestasi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru.

Hasil analisis model struktural di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Widyastono (2006) yang menyimpulkan bahwa “terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru sekolah dasar dalam mengajar ilmu pengetahuan alam sebesar 15,72%. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi berprestasi ditingkatkan maka kinerja guru sekolah dasar dalam mengajar Ilmu Pengetahuan Alam juga akan meningkat”.

Rasto (2006) dalam penelitiannya menjelaskan koefisien jalur dari X_2 ke Y , sebesar 0.2111. Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2.1453. Pada taraf nyata (α) 0.05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.9935. Dengan demikian proposisi hipotetik yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh sebesar 5.39% terhadap kinerja mengajar guru.

Hal tersebut diperkuat pendapat Suarni (Darma, 2007:117) yang merinci ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu: (1) kemauan keras untuk berusaha mencapai keberhasilan, (2) berorientasi pada keberhasilan, (3) inovatif dan kreatif, (4) bertanggungjawab, (5) mengantisipasi kemungkinan terjadinya kegagalan.

Sejalan dengan pendapat Suarni, maka Raharjo (2008: 874-875) menjelaskan bahwa “motivasi berprestasi adalah keinginan dari dalam diri seseorang untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya, dengan indikasi: (1) ingin menyelesaikan tugas dengan baik, (2) keinginan untuk berhasil, (3) keinginan untuk unggul, dan (4) adanya usaha untuk bekerja keras. Begitu juga Alhadza (2003:24) mengemukakan bahwa

“motivasi berprestasi adalah keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan yang ditandai dengan upaya aktualisasi diri, kepedulian pada keunggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan rasional. Indikator dari aktualisasi diri adalah dedikasi, bertanggung jawab, independensi, percaya diri, dan kepuasan pribadi”.

Selanjutnya Sappaile (Ardhana, 1990: 18) menyatakan bahwa “motivasi berprestasi pengejawantahannya dapat dilihat dari sikap atau perilaku seseorang seperti keuletan, ketekunan, daya tahan, keberanian menghadapi tantangan, dan menggairahkan serta bekerja keras”. Sedangkan Widyastono (2006: 60-61) menjelaskan bahwa “motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang, sehingga ia selalu berusaha dan berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan. Indikatornya terdiri atas standar keunggulan tugas, standar keunggulan diri, standar keunggulan orang lain”.

Motivasi Berprestasi Guru apabila dikaitkan dengan salah satu teori motivasi yaitu teori motivasi *Higiene* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg, seorang psikolog. Dijelaskan bahwa adanya dua faktor yang dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Dua faktor tersebut yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Lebih jelasnya Engkoswara dan Komariah (2010: 213), mengemukakan bahwa berdasarkan jenisnya motivasi dibagi menjadi dua bagian yaitu (1) motivasi intrinsik, motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan adanya faktor pendorong dari dalam individu, (2) motivasi ekstrinsik, motivasi ekstrinsik adalah materi yang keberadaannya disebabkan karena pengaruh rangsangan dari luar.

Dengan demikian, Motivasi Berprestasi Guru merupakan faktor intrinsik, yaitu faktor pendorong yang tumbuh dan timbul dari dalam diri guru tersebut, seperti suka akan hal yang menantang, bekerja keras untuk mencapai suatu tujuan, dan menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Tumbuhnya motivasi berprestasi pada diri seorang guru tentunya akan menjadi modal penting terhadap meningkatnya Kinerja Mengajar Guru. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi akan senantiasa berusaha dan berjuang untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada, bekerja keras dalam mencapai tujuan, dan menggunakan seluruh kemampuan untuk

mencapai keberhasilan.

Dalam kegiatan belajar mengajar tentunya membutuhkan berbagai fasilitas pendukung, bukan tidak mungkin guru akan merasa terhambat bila fasilitas pendukung tersebut tidak tersedia. Namun bila guru tersebut memiliki motivasi berprestasi, maka kurangnya fasilitas pendukung dalam pembelajaran bukanlah menjadi soal, tetapi dia akan menjadikan hal tersebut sebagai suatu tantangan yang harus ditaklukan. Dia akan bekerja keras memunculkan kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran dan juga akan menggunakan seluruh kemampuannya untuk dapat menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, inovatif dan menyenangkan bagi peserta didik.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berdasarkan hasil analisis model struktural diperoleh koefisien regresi sebesar 0.28 (positif), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel bebas (supervisi kepala sekolah) terhadap variabel terikat (kinerja mengajar guru). Selain itu, diperoleh nilai t value sebesar 1.96. karena nilai t value > 1.96 dan nilai koefisien regresi positif, maka hipotesis 3 diterima. Artinya Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru.

Adanya pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru sesuai dengan pendapat Engkoswara dan Komariah (2011: 229) yang menyebutkan bahwa “supervisi dapat berarti pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ahli/profesional dalam bidangnya sehingga dapat memberikan perbaikan dan peningkatan/pembinaan agar pembelajaran dapat dilakukan dengan baik dan berkualitas”. Senada dengan pendapat tersebut, Suhardan (2010: 36) mengemukakan bahwa “supervisi adalah pengawasan profesional dalam bidang akademik, dijalankan berdasarkan kaidah-kaidah keilmuan tentang bidang kerjanya, memahami tentang pembelajaran lebih mendalam dari sekedar pengawas biasa”. Sedangkan Danim dan Khairil (2010: 154) menjelaskan bahwa “supervisi adalah proses kerja supervisor dalam mendiagnosis, menentukan fokus, melakukan bimbingan profesional, dan menilai peningkatan profesionalitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran”.

Pendapat di atas sangatlah jelas bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah sangatlah berperan penting untuk meningkatkan Kinerja

Mengajar Guru sebagaimana pendapat Dasrizal (2009) yang mengatakan bahwa pelaksanaan supervisi pengajaran perlu dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah bertujuan memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Walaupun demikian, apabila melihat hasil analisis pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung diperoleh koefisien regresi sebesar 0.28 (positif). koefisien regresi positif, namun nilai 0.28 bisa dikatakan kecil. Hal ini berarti bahwa Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung namun tidak terlalu signifikan.

Hal di atas terjadi sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Berdasarkan uji statistik deskriptif variabel Supervisi Kepala Sekolah, diketahui bahwa pada indikator melaksanakan penelitian (*research*) diperoleh nilai *mean* sebesar 2.50. Nilai *mean* 2.50 berarti jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah kadang-kadang. Artinya responden merasakan kepala sekolah kadang-kadang melibatkan guru dalam merumuskan masalah, mengumpulkan data, pengolahan data yang terkumpul, dan penarikan kesimpulan dari permasalahan yang dihadapi guru dalam kegiatan belajar mengajar.

Selain hal tersebut, berdasarkan uji statistik deskriptif, diketahui bahwa pada indikator melaksanakan perbaikan (*improvement*) diperoleh nilai *mean* sebesar 2.66. Nilai *mean* 2.66 berarti jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah kadang-kadang. Artinya responden merasakan kepala sekolah dalam melakukan observasi kelas (*class visit*) dan melakukan *individual conference* untuk memperbaiki berbagai kelemahan guru pada kegiatan belajar mengajar dalam pelaksanaannya dilaksanakan kadang-kadang.

Kata kuncinya adalah kurang dilibatkannya guru-guru dalam kegiatan supervisi juga kurangnya pelaksanaan perbaikan bagi guru, baik melalui observasi kelas (*class visit*) maupun *individual conference*. Pelibatan para guru dalam kegiatan supervisi sangatlah penting, karena pada dasarnya mereka yang tahu permasalahan nyata di dalam proses kegiatan belajar mengajar. Solusinya adalah kepala sekolah harus memahami benar asas-asas supervisi. Asas-asas tersebut menurut Daryanto (Herabudin, 2009: 199) adalah sebagai berikut:

- a. Supervisi pendidikan adalah bagian terpadu dari program pendidikan. Supervisi ini memperlakukan manusia sebagai manusia seutuhnya, baik sebagai manusia perseorangan, sosial, ataupun makhluk ciptaan tuhan;
- b. Tujuan supervisi pendidikan adalah meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional;
- c. Pelaksanaan supervisi pendidikan hendaknya dilaksanakan secara musyawarah, saling menghormati, bersedia menerima pendapat orang lain dan berani menyatakan pendapat sendiri;
- d. Supervisi pendidikan hendaknya memperhatikan kesejahteraan personal pendidikan yang meliputi pemenuhan kebutuhan perseorangan dan sosialnya;
- e. Supervisi pendidikan hendaknya dilaksanakan oleh orang yang telah mendapat pendidikan dan latihan dalam bidang supervisi.

Demikian juga dengan pelaksanaan perbaikan, baik melalui observasi kelas (*class visit*) maupun *individual conference*. Seorang kepala sekolah yang baik tentunya akan menjadikan kegiatan supervisi sebagai upaya menciptakan kondisi sosial yang nyaman bagi para guru. sebagaimana pendapat Sutisna (Suhardan: 2010:200) yang mengatakan bahwa pemahaman supervisi telah berubah dan bergeser ke arah yang lebih luas, ke arah menciptakan kondisi-kondisi esensial di sekolah agar tercipta budaya sekolah yang merangsang terjadinya semangat mengajar yang bermutu. Semua guru merasa termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja dalam suasana "*Learning Organization*", karena iklimnya memungkinkan.

Pelaksanaan observasi kelas (*class visit*) maupun *individual conference* yang rutin dengan memberikan rasa aman dan nyaman bagi para guru, tentunya ini yang sangat diharapkan. Karena dengan sendirinya para guru akan termotivasi untuk memperbaiki setiap kekurangan dan berusaha untuk senantiasa mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja mengajarnya di sekolah.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berdasarkan hasil estimasi model path diagram, dapat disusun persamaan

struktural sebagai berikut: **Kinerja= 0.28 Supervisi + 0.39 Motivasi, R²=0.36**

Nilai R² sebesar 0.36 artinya, secara bersama-sama, Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru sebesar 0.36 (36%), sehingga besaran pengaruh dari variabel lain adalah 100% – 36% =64%. Adanya pengaruh bersama-sama Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru tersebut menunjukkan hipotesis 4 diterima.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru, di antaranya Supervisi Kepala Sekolah (faktor dari luar) dan Motivasi Berprestasi Guru (faktor dari dalam), sebagaimana dikemukakan supardi (2013: 52) yang menyebutkan bahwa "banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional".

Begitu juga Armstrong dan Baron (Wibowo, 2007: 74-75) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (1) *personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu; (2) *leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*; (3) *team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja; (4) *system factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; (5) *contextual/Situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat Armstrong dan Baron di atas, maka Supervisi Kepala Sekolah merupakan *Leadership factor* dan Motivasi Berprestasi Guru merupakan *Personal factor*. Kedua faktor ini tentunya sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Mengajar Guru. Lebih detail Hersey, Blanchard, dan Johnson (Wibowo, 2007: 75-76) menjelaskan bahwa ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim *ACHIEVE*. (1) A - *Ability (knowledge dan skill)*; (2) C - *Clarity (understanding atau role perception)*; (3) H - *Help (organizational support)*; (4) I - *Incentive (motivation atau willingness)*; (5) E - *Evaluation (coaching dan performance feedback)*; (6) V - *Validity (valid dan legal personnel practices)*; (7) E - *Environment (environmental fit)*. Begitu pula Fauza (2010) menjelaskan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat

pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, dan kemampuan manajerial kepala sekolah”.

Merujuk kepada pendapat tersebut sangatlah jelas bahwa Kinerja Mengajar Guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik eksternal seperti Supervisi Kepala Sekolah maupun internal seperti Motivasi Berprestasi Guru. Faktor

eksternal seperti Supervisi Kepala Sekolah menjadi sangat penting dalam menumbuhkan motivasi dalam diri guru. Apabila para guru merasa nyaman dan terbantu dengan adanya Supervisi Kepala Sekolah, maka secara otomatis akan bisa meningkatkan Kinerja mengajarnya mulai dari (1) kemampuan merencanakan proses belajar mengajar, (2) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan (4) menguasai bahan pelajaran”.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan dari hasil penelitian ini, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Gambaran Supervisi Kepala Sekolah Dasar Negeri di wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berada pada kategori baik;
2. Gambaran Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar Negeri di wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berada pada kategori baik;
3. Gambaran Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri di wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung berada pada kategori baik;
4. Berdasarkan hasil analisis model struktural diperoleh kesimpulan bahwa Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru;
5. Berdasarkan hasil analisis model struktural diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi Berprestasi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru;
6. Berdasarkan hasil analisis model struktural diperoleh kesimpulan bahwa Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru;
7. Berdasarkan hasil estimasi model *path* diagram diperoleh kesimpulan bahwa Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil temuan dan pembahasan penelitian di atas, terdapat beberapa kelemahan dari indikator variabel penelitian yang mesti diperbaiki dan ditingkatkan. Maka beberapa saran bagi pihak-pihak terkait adalah sebagai berikut:

1. Dalam memulai kegiatan supervisi, hendaknya kepala sekolah memulai dengan pendekatan yang baik, bisa berkomunikasi dengan para guru tentang berbagai permasalahan yang mereka hadapi dalam kegiatan belajar mengajar. Para guru dalam kegiatan supervisi hendaknya dilibatkan sebagai rekan dan sahabat bagi kepala sekolah. Melalui pendekatan yang bersifat kekeluargaan tersebut, tentunya para guru akan merasa aman dan nyaman.
2. Dalam hal pelaksanaan supervisi, kepala sekolah hendaknya melaksanakannya dengan rutin dan berkesinambungan. Sehingga melalui kegiatan supervisi, berbagai permasalahan yang dihadapi para guru dalam kegiatan belajar mengajar dapat diatasi dengan baik;
3. Dalam hal pelaksanaan proses pembelajaran, para guru hendaknya menjadikan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat sebagai acuan. Kegiatan awal, inti, dan akhir hendaknya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya;
4. Dalam hal penilaian pembelajaran, para guru hendaknya menyiapkan teknik dan instrumen penilaian yang tepat. Penilaian hendaknya mengacu pada indikator pembelajaran yang telah dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2009). *Amstrong Hand Book of Performance Management*. India: Replika Press Pvt Ltd.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Arnita. (2009). “Peranan Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pelaksanaan Tugas Pokok Guru SD Negeri 04 Kampung Manggis”. *Jurnal Guru*. **6**, (2), 155-162.

- Bahar, M. (2011). “Analisis Mutu Kinerja Guru”.

- Jurnal Administrasi Pendidikan*.**22**, (2), 145-162.
- Burhani, R. (2011). *Kemendiknas Laksanakan Penilaian Kinerja Guru Tahun Depan*. [online]. Tersedia: [http://www.antarane.ws.com/berita/276796/\[23September2011\]](http://www.antarane.ws.com/berita/276796/[23September2011]).
- Darma, I. K (2007). “Pengaruh Model Pembelajaran Konstruktivisme terhadap Prestasi Belajar Matematika Terapan pada Mahasiswa Politeknik Negeri Bali Ditinjau dari Motivasi Berprestasi”. *Teknodik*.**22**,109-129.
- Darmadi, H. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Dasrizal. (2009). “Pentingnya Supervisi Pendidikan sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru”. *Jurnal Guru*.**6**, (1), 9-19.
- Engkoswara dan Komariah, A. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, N. (1999). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Fauza, S. (2010). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. Tersedia: <http://sabrinafauza.wordpress.com>. [5 April 2010].
- Gibson, J.L. *et al.* (2000). *Organization, Behavior, Structure, Proses*. United-States. McGraw-Hill Companies.
- Herabudin. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Husdarta, J.S. (2007). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani*. Bandung Barat: Dewa Ruchi.
- Janawi. (2011). *Kompetensi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Latan, H. (2012). *Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi Menggunakan Program LISREL 8.80*. Bandung: Alfabeta.
- Luthan, F. (2011). *An Evidence –Based Approach Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Compaies.
- Moeherino (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslim, A.Q. (2013). *Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru Berpendidikan SI pada MTs Satu Atap Di kabupaten Sumenep Jawa Timur*. Tesis pada FIP UPI Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 *tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 *tentang Standar Proses*.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16 Tahun 2009 *tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 *tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 *tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Rasto. (2006). “Pengaruh Kompetensi, motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru”. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*.**14**, (27), 21-31.
- Sappaile,B.I. (2007). “Hubungan Kemampuan Penalaran dalam Matematika dan Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Belajar Matematika” *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. **13**, (069), 985-1003.
- Satori, J. (2011). “Program Strategi Pengembangan Pendidikan Disiplin Ilmu dan Profesi Administrasi Pendidikan Menuju Tahun 2015”. Makalah pada Kuliah Umum Jurusan Administrasi Pendidikan, Bandung.
- Sedermayanti (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih keberhasilan*. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Sa’ud, U.S. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S.P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudin, A. (2008). “Implementasi Supervisi Terhadap Proses Pembelajaran di Sekolah

- Dasar Se Kabupaten Sumedang”. *Jurnal Pendidikan Dasar*. (9), 37-40.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaeli. (2011). “Studi tentang Sekolah Efektif pada SMAN di Provinsi Jawa Barat”. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. **13**, 1-8.
- Suhardan, D. (2010). *Supervisi Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryadi, I. (2009). *Kontribusi Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMP Negeri Kabupaten Majalengka*. Tesis pada FIP UPI Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Suwatno dan Priansa, J.D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Taniredja, T. dan Mustafidah, H. (2011). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan (2010). *Pengelolaan pendidikan*. Bandung: Jurusan Administrasi Pendidikan.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Universitas Pendidikan Indonesia. (2012). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: UPI Press.
- Uno, H.B. dan Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyastono, H. (2006). “Kinerja Guru Sekolah Dasar”. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 47-79.
- Winardi, j. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.