

**PERSEPSI GURU TERHADAP PENGARUH SUPERVISI KEPALA
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI KECAMATAN CIMERAK KABUPATEN
PANGANDARAN**

Neneng Nurmalasari
STITNU Al-farabi Pangandaran
nurmalasarineng@yahoo.co.id

Abstract

This article aims to determine the effect of supervision of Head master toward teacher performance, determine the influence of teacher work motivation toward teacher performance, and determine the influence of Head master supervision and teacher's work motivation classically toward teacher performance. The method used is descriptive analysis method. It will hopefully be able to understand the problem based on the phenomenon at the time of the study. The subjects of this study were 120 State Teachers in Cimerak Subdistrict, Pangandaran Regency, with a total sample of 75 teachers. While the object of this study is the supervision of the principal, work motivation of teachers, and teacher performance. The data collected in this study were captured through a questionnaire in the form of scales in the range of scores from 1 to 5. The result of research is : 1) the effect of school principal supervision (X1) on Teacher Performance (Y) of 0.091; 2) the effect of teacher work motivation (X2) on teacher performance (Y) of 0.139; and 3) the influence of school principal supervision (X1) and teacher work motivation (X2) on teacher performance (Y) together by 0.165, meaning 0.835 is the influence of factors other than those examined.

Keyword: *Head Master Supervision, Motivation work, Teacher performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, serta mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Dimana penulis berharap dengan metode ini akan dapat memahami masalah berdasarkan fenomena pada saat penelitian berlangsung. subjek penelitian ini adalah Guru SMP Negeri di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran sebanyak 120 orang Guru dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang Guru. Sedangkan objek penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dijangrik melalui angket yang berupa sekala penilaian dengan rentang skor 1 sampai 5. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah : 1) pengaruh supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,091; 2) pengaruh motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,139; dan 3) pengaruh supervisi kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama sebesar 0,165, artinya 0,835 merupakan pengaruh dari faktor lain selain yang diteliti.

Kata Kunci: Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kinerja, dan Kinerja Guru

A. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan ditujukan untuk membantu anak didik dalam mengembangkan berbagai potensi yang ada, baik psikis maupun fisik, yang meliputi moral dan nilai-nilai agama, sosial, emosional, dan kemandirian, bahasa, kognitif, fisik motorik, dan seni untuk kesiapan anak didik dalam memasuki pendidikan yang lebih tinggi (Dinas P dan K Prov. Jawa Barat, 2005). Agar tujuan pendidikan tercapai maka diperlukan upaya peningkatan mutu pendidikan dengan manajemen yang baik.

Dalam rangka peningkatan dan pengendalian mutu pendidikan, kinerja guru mempunyai kedudukan yang sangat penting. Guru dituntut lebih profesional. Adapun kriteria jabatan profesional, salah satunya apabila jabatan itu dikerjakan dengan lebih komitmen terhadap tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan demikian diperlukan upaya peningkatan kinerja guru yang dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Upaya peningkatan mutu sangat berhubungan erat dengan sistem manajerial kepala sekolah untuk penyusunan perencanaan, kepemimpinan sekolah, peningkatan mutu yang dilakukan kepala sekolah dalam merencanakan program supervisi. Sebagai hasil tindak lanjut dari monitoring evaluasi (monev) yang merupakan salah satu sistem reguler yang selalu membutuhkan kesempurnaan. Untuk itu peran kepala sekolah sebagai pelaku manajerial di sekolah banyak berperan aktif dalam program utama yang harus dicapai, dalam peningkatan mutu pendidikan. Untuk meningkatkan optimalisasi hasil supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran, dapat dijadikan sebagai acuan dalam peningkatan kualitas untuk dapat memberikan motivasi yang sangat dibutuhkan.

Penyelenggaraan pendidikan di tingkat menengah, harus direncanakan secara sistematis, diorganisasikan dan dipimpin dengan sebaik mungkin, dikoordinasikan secara kontinu, serta perlu dievaluasi secara berkesinambungan. Dengan kinerja yang baik, diharapkan keberadaan pendidikan dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, yakni membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan untuk pendidikan lebih lanjut. Maka dari itu supervisi sangat diperlukan. Dengan supervisi kepala sekolah diharapkan kinerja guru dapat meningkat sehingga kualitas pembelajaran berubah lebih baik.

Arikunto (2004:7) mengatakan bahwa peningkatan kinerja guru, dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya faktor tentang supervisi kepala Sekolah dan motivasi kinerja guru. Dengan adanya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru Kualitas guru, ini sesuai

dengan peneliti Suwignyo (2007:12) yang menyatakan bahwa supervisi kepala berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Hal ini sesuai dengan apa yang diutarakan oleh Suwignyo (2007:14) diutarakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja di samping kemampuan pengetahuan dan teknologi. Dengan motivasi yang berarti dorongan, yang tumbuh dari dalam guru (intrinsik) akan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja guru itu sendiri. Sedangkan motivasi *ekstrinsik* juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, seperti penghargaan, pengakuan, pemberian kompensasi dan sebagainya. Hal ini hampir mendekati teori yang telah diutarakan oleh Douglas MC Gregor tentang teori x dan teori y, yaitu yang melihat bahwa manajer hanya mengubah kondisi kerja dan mengefektifkan dengan menggunakan *rewards* dan *punishment* dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan juga melihat karyawan dari segi optimis, manajer yang memerlukan pendekatan kepada karyawan dalam mendorong kinerja.

Supervisi merupakan layanan kepada guru yang bertujuan untuk menghasilkan perbaikan instruksional, belajar dan kurikulum. Kegiatan ini mempunyai konsekuensi logis bahwa seorang guru harus siap disupervisi setiap saat, karena tujuan supervisi jelas. Jika guru dan kepala sekolah telah memahami fungsi dan peranan supervisi, maka permasalahan pendidikan sesukar apa pun dapat terpecahkan. Keberhasilan pendidikan dalam peningkatan kualitas pembelajaran merupakan keberhasilan dari kerja *team work*.

Supervisi perlu dilaksanakan secara terjadwal, periodik dan dalam situasi tertentu baik secara spontanitas ataupun terencana. Supervisi dilakukan oleh kepala untuk perbaikan dalam pelaksanaan PBM, sehingga tuntutan profesional dapat terlaksana maksimal baik dalam pembelajaran ataupun keadministrasian. Salah satu pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang utama ikut andil dalam bagian Pembangunan Nasional dengan mutu pendidikan yang lebih berkualitas, oleh karena itu mutu sekolah sangatlah diperlukan

dalam upaya menciptakan kualitas sekolah itu sendiri. Maka dari itu kepala dituntut untuk memahami perannya sebagai sumber dan manajer untuk membawa lembaga ke arah lebih baik ataupun ke arah kemajuan. Anggapan dan pola pikir untuk pendidikan lebih maju tidaklah berlebihan, karena seiring dengan perkembangan zaman, kemajuan pendidikan dan perkembangan Iptek juga harus berkembang.

Peningkatan kualitas pendidikan yang berembrio dari tumbuhnya motivasi diri perlu diimbangi dengan peningkatan kinerja, sehingga guru harus menciptakan suasana yang kondusif, dalam hubungan yang interaktif bagi semua warga sekolah sesuai dengan visi misi yang telah dicanangkan, usaha peningkatan dan pengelolaan pendidikan perlu dilaksanakan sebaik-baiknya. Begitu pula peserta didik anak diharapkan dapat memperoleh bekal yang dapat mengembangkan berbagai potensi yang ada baik spekis maupun fisiknya agar siap memasuki pendidikan Sekolah Dasar. Pembinaan yang dirancang dilakukan kepala Sekolah sebagai manajer dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan *performance* atau kinerja guru. Dengan pembinaan itu, diharapkan guru dapat melaksanakan tugas secara profesional.

Soetjipto dan Kosasi (2004:8) mengatakan bahwa tugas seorang supervisor bukanlah untuk mengadili tetapi untuk membantu, mendorong, dan memberikan keyakinan kepada guru, bahwa proses belajar mengajar dapat dan harus diperbaiki. Pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru harus dibantu secara profesional sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya.

Sementara itu kepala sekolah sebagai supervisor harus bersikap inovatif dan mampu mengatsi segala masalah yang dihadapi. Hal ini merupakan tantangan kepala sekolah yang merupakan tuntutan profesional di mana kepala sekolah tersebut memerankan peran manajer sekaligus sebagai supervisor. Guru sebagai bagian dari proses belajar mengajar di lembaga memegang peranan yang sangat penting dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sehingga setiap perkembangan yang terjadi pada anak didik, sudah pasti menjadi pusat perhatian. Dengan demikian kualitas proses pembelajaran merupakan faktor

penting untuk mencapai keberhasilan proses pembelajaran. kinerja guru sangatlah mempengaruhi dalam peningkatan kualitas.

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pembelajaran, secara terus menerus perlu mendapat perhatian. Untuk itu, penanggung jawab dalam hal ini adalah sistem pendidikan. Peningkatan ini akan lebih berhasil apabila guru melakukannya sendiri dengan usaha dan melalui kemampuannya sendiri sehingga dapat mendorong keberhasilan. Akan tetapi karena masih terbatasnya pengetahuan, pemahaman akan prosedur dan mekanisme dalam memperoleh berbagai sumber yang diperlukan untuk dapat meningkatkan kemampuannya maka supervisi memberikan bantuan kepada guru untuk merencanakan dan melaksanakan peningkatan keprofesionalannya. oleh karena itu, penelitian ini mengkaji tentang *persepsi guru terhadap pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di smp negeri kecamatan cimerak kabupaten pangandaran.*

Supervisi Kepala Sekolah

Pengertian supervisi menurut Carter (1959:30) dalam Sahertian (2000:25) yaitu usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran. Purwanto (1987:17) menyebutkan bahwa supervisi adalah aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Soetjipto dan Kosasi (2004:33) menyatakan bahwa supervisi adalah semua yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki pengajaran.

Supervisi membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya di kelas. Guru pun harus berusaha memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaannya demi perkembangan jabatan karier masing-masing. Akhirnya, bantuan yang diberikan supervisor kepada guru-guru bertujuan untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang menyenangkan guna

mencapai tujuan yang maksimal, dengan bekerja lebih baik serta menjaga mutu dan proses dari hasil pendidikan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah adalah usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam memimpin, memotivasi dan membantu para guru untuk memperbaiki pengajaran yang disesuaikan dengan perkembangan guru serta tujuan pendidikan ke arah yang lebih baik.

Jenis-jenis dan Kegiatan Supervisi

Program supervisi hendaknya memberikan rangsangan terhadap terjadinya perubahan dalam kegiatan pengajaran. Perubahan ini dapat dilakukan melalui berbagai usaha inovasi dalam pengembangan kurikulum serta kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam jabatan untuk guru. Ada dua jenis supervisi dilihat dari peranannya dalam perubahan itu, yaitu: (1) Supervisi traktif, artinya supervisi hanya berusaha melakukan perubahan kecil karena menjaga kontinuitas; (2) Supervisi dinamik, artinya supervisi yang diarahkan untuk mengubah secara lebih insentif pratik-praktik pengajaran tertentu (Soetjipto dan Kosasi, 2004:15).

Arikunto (2004:28) membedakan kegiatan supervisi menjadi dua sesuai dengan konsep pengertiannya, yaitu: (1) Supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung pada lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang berada dalam proses belajar; (2) Supervisi administrasi adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung terlaksananya pembelajaran.

Dengan supervisi seorang guru ataupun kepala sekolah dapat memahami apa tugas dan fungsinya, misalnya guru mengajar kepala sekolah menyupervisi sehingga dapat dibedakan peran guru dan peran kepala sekolah.

Peranan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah memiliki peran dan tanggung jawab memantau, membina dan memperbaiki proses belajar mengajar di sekolah. Peran

dan tanggung jawab ini dilaksanakan melalui kegiatan supervisi. Sebagai supervisor, kepala sekolah hendaknya melaksanakan kegiatan supervisi secara teratur, berkelanjutan, dan dengan perencanaan yang matang.

Purwanto (1987:35) mengatakan bahwa supervisi adalah aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Pelaksanaan supervisi yang teratur yaitu dilaksanakan dengan menggunakan jadwal sehingga dapat dikaitkan dengan kegiatan lain yang relevan serta penyesuaian dengan kalender pendidikan. Yang dimaksud dengan supervisi berkelanjutan bahwa supervisi dilakukan secara terus menerus sehingga saling terkait antara supervisi yang satu dengan lainnya dengan demikian kegiatan supervisi dapat memberikan pemecahan masalah yang dihadapi dan mencari modus dalam peningkatan daya guna pendidikan.

Supervisi yang dilakukan dalam saat tertentu hendaknya memiliki sasaran atau ruang lingkup yang jelas sehingga memudahkan dalam menggunakan instrumen. Dengan demikian supervisi dilakukan dengan menggunakan instrumen, hasil yang diperoleh diolah dan disimpulkan serta diinformasikan kembali ke lapangan agar lapangan dapat mengubah dan memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan (Depdikbud: 1985).

Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip (Mulyasa, 2007:40): (1) hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (4) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), (5) merupakan bantuan profesional.

Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor menurut Mulyasa (2007:41) antara lain dapat ditunjukkan oleh: (1) meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya, (2) meningkatnya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.

Kajian di atas dapat dikatakan bahwa supervisi yang telah dilakukan oleh supervisor (kepala sekolah), diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, jika supervisi itu telah dilakukan sesuai

prosedur sehingga semua pihak mau menerima dengan penuh kesadaran.

Motivasi Kerja Guru

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan motivasi atau *motivation* menurut arti katanya berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Manullang & Manullang, 2008:78).

Mc Donald (2006:117) memberikan definisi tentang motivasi sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan afektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Pengertian ini mengandung tiga elemen yaitu: (1) Motivasi dimulai dengan suatu perubahan energi dalam diri seseorang; (2) Motivasi ditandai oleh dorongan afektif yang secara subjektif keadaan ini dapat diuraikan sebagai emosi; (3) Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi mencapai tujuan, untuk mengurangi ketegangan yang ditimbulkan oleh perubahan energi dalam dirinya.

Uno (2007:65) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih dari keadaan sebelumnya. Dengan sasaran sebagai berikut: (1) mendorong manusia untuk melakukan suatu aktivitas yang didasarkan atas pemenuhan kebutuhan. Dalam hal ini motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kebutuhan yang akan dipenuhi, (2) menentukan arah tujuan yang hendak dicapai, dan (3) menentukan perbuatan yang harus dilakukan.

Sependapat dengan Uno (2007:68), Soemanto (2006:59) menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi memiliki dua elemen yaitu: (1) Elemen dalam (*inner component*) yaitu perubahan yang terjadi pada diri seseorang berupa keadaan tidak puas atau ketegangan psikologis. Rasa ini timbul karena keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan, dan berbagai macam kebutuhan lainnya; (2) Elemen luar (*outer component*) yaitu tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang.

Tujuan itu sendiri berada di luar diri seseorang. Namun mengarahkan tingkah laku orang itu untuk mencapai tujuannya

Di dalam motivasi ada peristiwa yang terjadi secara berurutan, elemen dalam mendahului elemen luar. Namun bisa juga terjadi elemen luar mendahului elemen dalam. Hal terakhir ini terjadi di dalam motivasi ekstrinsik meskipun pada mulanya elemen luar hanya berfungsi sebagai perangsang timbulnya elemen dalam (Soemanto, 2006).

Herzberg (dalam Siagian, 2002:60) menyebutkan bahwa para karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah 'diajak' meningkatkan produktivitas kerjanya daripada mereka yang lebih terdorong secara ekstrinsik. Secara operasional berarti bahwa, yang terdorong secara intrinsik akan menyenangkan pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sementara itu motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2003:97).

Vogelaar (dalam *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2007) mengatakan: *It is a process through which people influence themselves to achieve the self-direction and self motivation necessary to perform* (Ini adalah sebuah proses melalui orang-orang yang mempengaruhi diri mereka untuk mencapai arah diri sendiri dan motivasi diri sendiri yang penting untuk performa).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu segala sesuatu yang mampu mendorong seseorang baik dari dalam maupun luar dirinya untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan. Motivasi kerja guru yaitu suatu upaya untuk melakukan aktivitas atau melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, lebih maju, dalam rangka memenuhi keinginan dalam mencapai tujuan .

Teori Motivasi

David Mc Clelland mengemukakan suatu teori yang bertitik tolak pada perilaku yang diarahkan untuk mencapai prestas (*achievement oriented behaviori*), yaitu tingkah laku yang diarahkan

terhadap keberhasilan (*the need to achieve*) yang diformulasikan oleh Mc Clelland ini disebut *Achievement Motivation Theory* (Manullang & Manullang, 2008:60).

Mc Clelland mengemukakan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi akan menggunakan segala kemampuannya secara lebih efektif dibandingkan dengan kebanyakan orang lain (Sujanto, 2007:12). Selanjutnya Mc Clelland (dalam Suprihanto, 2003:32) tercapainya hasil yang cukup baik (*standart of excellent*) (Sujanto, 2007:23). Konsep kebutuhan untuk memusatkan perhatiannya pada tiga kebutuhan manusia, yaitu: prestasi (*need of achievement*), afiliasi (*need of affiliation*), dan kekuasaan (*need of power*), karena ketiga kebutuhan ini telah terbukti merupakan unsur-unsur penting yang ikut menentukan prestasi pribadi dalam berbagai situasi kerja dan cara hidup.

Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan juga sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dalam konteks tersebut maka kinerja adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi seseorang berupa perilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan suatu produk (hasil kerja) yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat ditunjukkan seseorang misalnya oleh seorang guru ataupun seorang kepala sekolah, dapat pula ditunjukkan pada unit kerja atau organisasi tertentu seperti sekolah, lembaga pendidikan tertentu ataupun oleh kursus-kursus.

Berdasar pengertian tersebut yang dimaksud kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawab dalam tugasnya sebagai guru. Hasil

kerja tersebut merupakan refleksi dari kompetensi yang dimilikinya. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru ditunjukkan dalam bentuk konkrit, dan dapat diamati, serta dapat diukur baik secara kuantitas ataupun kualitasnya. Kinerja guru itu dapat diwujudkan antara lain, melalui perilaku guru dalam melaksanakan tugas yakni dalam kegiatan merencanakan tugas mengajar, cara guru melaksanakan tugas dalam menyampaikan pembelajaran dan juga cara bagaimana guru mengevaluasi dalam pembelajaran.

Sedangkan definisi kinerja yang lain, dikemukakan beberapa ahli antara lain: Mangkunegara dalam Listianto dan Setiaji (2002) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dessler (2005) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Masih dalam jurnal tersebut, Winardi (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan konsep yang berupa universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Karena kinerja adalah tindakan yang membuahkan hasil yang diinginkan, maka perlu adanya suatu penilaian kinerja. Dessler (2005) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau bekerja lebih tinggi lagi. Lebih lanjut dinyatakan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah: Pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sisi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan

atasan dibahas dan direncanakan dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Menurut Notoatmodjo (2003), penilaian kinerja ternyata memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Demikian juga, penilaian kinerja itu bermanfaat, untuk: (1) Peningkatan prestasi kerja; (2) Memperoleh kesempatan kerja yang adil; (3) Memperoleh kebutuhan-kebutuhan untuk pelatihan pengembangan; (4) Penyesuaian pemberian kompensasi; (5) Pengambilan keputusan-keputusan promosi dan demosi; (6) Mendiagnosa kesalahan-kesalahan desain pekerjaan; (7) Mengetahui penyimpangan-penyimpangan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

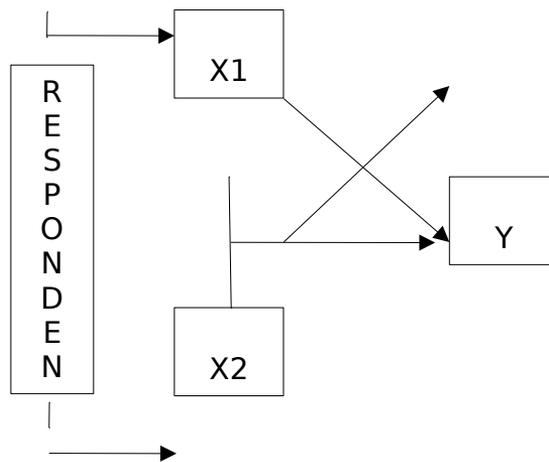
Kegiatan penilaian terhadap kinerja ini tidak terlepas dari kegiatan pelaksanaan tugas dan pengabdian yang dilakukan oleh guru. Paling tidak terdapat dua tujuan dari penilaian kinerja itu. Pertama, untuk kepentingan guru yang bersangkutan, penilaian kinerja sangat membantu mengoreksi dirinya, sehingga dapat diketahui kelebihan dan kekurangannya, terutama guru itu sebagai edukator yang langsung berperan aktif dalam kegiatan proses belajar mengajar. Guru yang baik selalu berinstropeksi diri untuk perbaikan atas kekurangannya. Kedua, untuk kepentingan organisasi atau lembaga pendidikan, hasil penilaian kinerja merupakan alat ukur atau alat bantu yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan, diantaranya adalah kebijakan tentang kebutuhan ketenagaan, diklat-diklat, penataran, kursus-kursus promosi jabatan, dan sebagainya.

Dari beberapa pengertian kinerja yang telah dikemukakan di atas dapat dipertegas bahwa kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yang bersangkutan. Kinerja dalam bahasan ini difokuskan pada kinerja guru. Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengelola kelompok (kelas) yang diampunya. Hasil kerja guru, merupakan refleksi dari kompetensi yang dimiliki. Kinerja guru ditunjukkan dengan hasil kerja dalam bentuk yang konkrit dan dapat

diamati serta dapat diukur, baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Kinerja guru, diukur melalui tiga aspek yaitu: (a) Rencana Kegiatan Harian (RKH), (b) pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), dan (c) Pengadaan evaluasi pembelajaran.

KERANGKA PENELITIAN

Untuk memperjelas pemahaman dari penelitian ini, maka penulis sebuah kerangka penelitian sebagai berikut:



variabel X merupakan variabel independen yang terdiri dari supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru, sedangkan variabel Y adalah variabel dependen yang terdiri dari kinerja guru.

indikator supervisi kepala sekolah, diantaranya:

1. Membimbing guru dalam pelaksanaan belajar mengajar
2. Membimbing guru dalam menggunakan media pembelajaran
3. Menilai kemampuan guru dalam proses belajar mengajar
4. Melaksanakan perbaikan dan pengayaan

indikator motivasi kerja guru, diantaranya:

1. *Inner Componen* (keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk terus berkarya, rasa memiliki terhadap lingkungan pendidikan)
2. *Outer componen* (penghargaan, pengakuan, hadiah, dll)

indikator kinerja guru, diantaranya:

1. Disiplin,
2. Tepat waktu,

3. Membuat Rencana Kegiatan Harian (RKH),
4. Menguasai Pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM),
5. dan mengadakan evaluasi pembelajaran.
6. Ada peningkatan prestasi belajar siswa.

B. METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Kepala Sekolah dan Guru di SMP Negeri di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran, selama kurang lebih 3 bulan. metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Dimana penulis berharap dengan metode ini akan dapat memahami masalah berdasarkan fenomena pada saat penelitian berlangsung. populasinya adalah Guru SMP Negeri di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran sebanyak 120 orang Guru dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang Guru. data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dijarah melalui angket yang berupa sekala penilaian dengan rentang skor 1 sampai 5.

setelah dilakukan analisis deskriptif dilanjutkan dengan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji linearitas data dan uji regresi, dilanjutkan dengan uji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

C. DISKUSI

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

berdasarkan hasila analisi, terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. hal ini membuktikan bahwa supervisi Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. hal ini juga membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, haru dilaksanakan supervisi kepala sekolah.

besaran pengaruh tersebut ditunjukkan oleh hasil perhitungan regresi sederhana antara supervisi kepala selkolah dengan kinerja guru, yang menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 43,994 + X_1 = 0,337$. artinya apabila X_1 mengalami kenaikan sebesar satu point tiap responden, maka akan meningkat sebanyak 0.337. dapat dikatakan bahwa supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasila analisis, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap Kinerja Guru. hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. hal ini juga membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, para guru harus mendapatkan motivasi yang tinggi pula.

Besaran pengaruh tersebut ditunjukkan oleh hasil perhitungan regresi sederhana antara motivasi kerja dengan kinerja guru, yang menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 43,994 + X_2 = 0,361$. artinya apabila X_2 mengalami kenaikan sebesar satu point tiap responden, maka akan meningkat sebanyak 0.361. dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Supervisi Kepala dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja gurumenghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 34,607 + 0,197 X_1 + 0,361 X_2$. hal itu memiliki arti bahwa ketetapan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru, akan meningkatkan kinerja guru.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, telah dikemukakan bahwa :

Supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. hal ini berarti, jika supervisi kepala sekolah dilaksanakan berkesinambungan dan efektif, maka kinerja guru akan semakin meningkat.

motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. hal ini berarti, jika motivasi kerja guru meningkat, maka kinerja guru pun akan meningkat.

supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. hal ini berarti, jika supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru meningkat, maka kinerja guru pun akan terus meningkat.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1988. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Arikunto, Suharsimi, 2004, *Dasar-dasar Supervisi*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Djokosantoso M. 2006. *Cultured! Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakrta: PT Gramedia.
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003*, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Hasibuan, Malayu SP, 1999. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kambey, D. C. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado; Yayasan Triganesha Nusantara
- Mulyasa, E., 2006, *Menjadi kepala sekolah Profesional*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Pidarta, Made, 1992, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Purwanto, M. Ngaling, 2008, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Ngalin. 1997. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Karya
- Sahertian, Piet A., 1981, *Prinsip dan Tehnik Supervisi Pendidikan*, Surabaya, Usaha Nasional.
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Siagian, 1997, *Kiat Meningkatkan Produktivitas*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, 2000. *Statistika Untuk Penelitian*, Jakarta: Alfabeta.
- _____, 2000, *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikansn*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Soetopo, Hendyat dan Wasty Soemanto, 1988. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta, Bina Aksara.
- Triguno. 2002. *Budaya Kerja: Menciptakan Leingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Golden Trayon Press.