

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPEB.004.2.4>

PERSEPSI GURU TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU: STUDI DI SMK NEGERI 26 JAKARTA

Adisetia Permata

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
adisetia@feunj.ac.id

Sri Zulaihati,

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
srizulaihati@unj.ac.id

Achmad Fauzi

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
fau_smart@unj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between the perception of the Supervision Principal and Work Motivation on Teacher Performance in SMK Negeri 26 Jakarta. The sampling technique was conducted by random sampling. The attainable population in this research were all teacher in status PNS is 67 teachers. The sample used by the tabel Isaac and Michael is 58 teachers. The simple linier regression and resulted $= 0,048X_1 + 0,074X_2 + 69,062$. Relationship between the teacher perception of supervision principal with teacher performance, and work motivation with teacher performance are significantly positive. In simultan, relationship between teacher perception of supervision principal, work motivation with teacher performance are significantly positively correlated. Normality test result were calculate with SPSS shows that all the variables above 0,05, inicated normally distributed. In partial test, significance t hitung teacher perception of supervision principal and work motivation size is 5,405 with significance 0,000 so, it indicated possitive significantly related between them.

Keywords: *Supervision principal, wok motivation, teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi Kepala Sekolah Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Pertunjukan Guru di SMK Negeri 26 Jakarta. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak *sampling*. Populasi yang dapat dicapai dalam penelitian ini adalah seluruh guru dalam status PNS adalah 67 guru. Sampel yang digunakan oleh tabel Ishak dan Michael adalah 58 guru. Regresi linier sederhana dan menghasilkan $= 0,048X_1 + 0,074X_2 + 69,062$. Hubungan antara persepsi guru kepala sekolah

dengan kinerja guru, dan motivasi kerja dengan kinerja guru secara signifikan positif. Secara simultan, hubungan antara persepsi guru terhadap kepala sekolah supervisi, motivasi kerja dengan kinerja guru secara signifikan berkorelasi positif. Hasil uji normalitas dihitung dengan SPSS menunjukkan bahwa semua variabel di atas 0,05, mengidentifikasi terdistribusi normal. Pada uji parsial, signifikansi t_{hitung} persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja adalah 5.405 dengan signifikansi 0,000 sehingga, hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif secara signifikan.

Kata kunci: Supervisi pokok, motivasi kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

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 (Undang-undang No. 20 tahun 2003). Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan (Supardi, 2013).

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja pada guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja pada guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan (Sudarmanto, 2009).

Prestasi kerja atau kinerja sangat dipengaruhi oleh banyak

faktor, diantaranya motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, pengalaman kerja, disiplin, komitmen guru, kepuasan kerja, maupun iklim kerja yang tercipta di lingkungan sekolah tersebut.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja pada guru adalah motivasi mengajar. Guru sebagai pendidik dituntut untuk memiliki motivasi terhadap tugas yang diembannya. Motivasi adalah kekuatan yang merupakan dorongan individu untuk melakukan sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki (Sujono, 2006). Seorang guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memperlihatkan kepeduliannya terhadap profesinya, kebutuhan siswa, teman sejawat atau atasan langsung (Daryanto, 2011).

Namun dalam kegiatan belajar mengajar masih sering dijumpai guru-guru yang memiliki motivasi belajar yang rendah, seperti kasus sebanyak 55 guru SMAN 93 Komseko Kramat Jati, Jakarta Timur mogok mengajar selama 4 jam pelajaran. Mereka memperlakukan tunjangan kinerja yang jumlahnya tidak

sepadan dengan kuantitas kerja mereka. Dimana tunjangan kinerja harusnya menjadi salah satu cara peningkatan motivasi kerja bagi mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada guru yaitu iklim kerja. Seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar membutuhkan situasi kerja yang menyenangkan dan harmonis. Dengan suasana kerja yang demikian maka akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar yang akan dilakukan (Arifin, 2012)

Selain iklim kerja factor lain yang mempengaruhi adalah sikap guru atau komitmen guru terhadap pekerjaan. Sikap dari seorang guru adalah salah satu faktor yang menentukan bagi perkembangan jiwa anak didik selanjutnya. Karena sikap seorang guru tidak hanya dilihat dalam waktu mengajar saja, tetapi juga dilihat tingkah lakunya dalam kehidupan sehari-hari oleh anak didiknya. Sikap yang dilakukan oleh guru merupakan cermin bagi siswanya. Guru memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya sudah pasti akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian dan pendapat pakar, memaparkan sebagai berikut: (1) Heyneman Oxley, 1983 (dalam Dedi Supriadi 1998 : 178) yang dilakukan di 29 negara (16 negara sedang berkembang dan 13 negara industri), menemukan bahwa

mutu pendidikan yang dinilai dari prestasi belajar siswa sangat ditentukan oleh guru, yaitu 34 % pada negara sedang berkembang dan 36 % pada negara industri. (2) Cheng dan Wong, 1996, melaporkan hasil penelitiannya di Zhejiang, Cina, bahwa ada empat karakteristik sekolah dasar yang unggul (berprestasi), yaitu : (1) adanya dukungan pendidikan yang konsisten dari masyarakat, (2) tingginya derajat profesionalisme di kalangan guru, (3) adanya tradisi jaminan kualitas (quality ensurance) dari sekolah, dan (4) adanya harapan yang tinggi dari siswa untuk berprestasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi dan pengalaman guru. Kompetensi guru diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesinya. Dalam hal ini guru dituntut untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru (Kosasi, 2007).

Faktanya menurut Syahwal Gultom buruknya hasil Ujian Nasional (UN) pada beberapa provinsi juga sebagai salah satu indikator rendahnya kualitas guru. Dia mencontohkan dari sisi kualifikasi pendidikan, hingga saat ini 2,92 juta guru, baru sekitar 51 persen yang berpendidikan S-1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1. Begitu pun dari

persyaratan sertifikasi hanya 2,06 juta guru atau sekitar 70,5 persen guru yang memenuhi syarat. Sedangkan 861,67 guru lainnya belum memenuhi syarat sertifikasi, yakni sertifikat yang menunjukkan guru tersebut profesional. “Ada banyak masalah yang harus dibenahi dalam persoalan guru. Selain jenjang pendidikan yang belum memadai, kompetensi guru juga masih bermasalah. Saat dilakukan tes terhadap guru semua bidang studi, rata-rata tak sampai 50 persen soal yang bisa dikerjakan,” katanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada guru adalah supervisi. Supervisi pada dasarnya merupakan salah satu dari fungsi pokok administratif pendidikan. Fungsi administratif akademik meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pembiayaan, dan penilaian. Setiap pelaksanaan program akademik memerlukan supervisi. Semakin efektif dilaksanakannya supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap guru, semestinya dapat meningkatkan secara signifikan kualitas kinerja pada guru dalam proses pembelajaran. Kenyataannya, walau supervisi akademik sering dilaksanakan oleh Kepala Sekolah, namun belum dapat memaksimalkan kinerja pada guru dalam pembelajaran. Indikasi ini terlihat dari pencapaian KKM per mata pelajaran yang masih rendah. Dan fakta kesulitan siswa untuk mencapai batas Nilai Kelulusan UN/US yang masih terlampaui tinggi padahal batas minimal kelulusan

secara nasional sekitaran 4,5 % saja. Dan jelas-jelas nilai kelulusan tersebut masih jauh di bawah KKM per mata pelajaran yang biasanya direncanakan dalam KTSP di Tingkat Satuan Pendidikan.

KERANGKA TEORITIK

Kinerja Guru

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk rasa dan prestasi. Dalam kamus *Illustrated Oxford Dictionary*, istilah ini menunjukkan “*the execution or fulfillment of a duty*” (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas). Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Armstrong dan Baron (Winardi, 2008) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut John Whitmore dalam *Coaching For Performance*, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan nyata. Pandangan lain dikemukakan King, yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan

kepadanya. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan, kinerja adalah prestasi yang dihasilkan dari aktivitas-aktivitas rutin yang dibebankan kepada seseorang.

Menurut Maier sebagaimana yang dikutip oleh As'ad, mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Senada dengan hal tersebut, Lawler dan Porter seperti yang dikutip oleh As'ad, berpendapat bahwa kinerja merupakan "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan. Sedangkan menurut McDaniel, memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan, kinerja adalah kesuksesan yang dicapai seseorang karena adanya kemampuan dan motivasi dalam dirinya.

Menurut Simamora, kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Bernadin dan Russel seperti yang dikutip oleh Gomes (2000), menyatakan kinerja dengan performansi adalah sejumlah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Selanjutnya, Suprihanto menyatakan kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah

ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan kinerja adalah perilaku seseorang yang menghasilkan suatu hasil kerja dengan memenuhi persyaratan tertentu.

Menurut Soelaiman "Job performance is the amount of succesfull role achievement" yang artinya prestasi kerja atau kinerja adalah jumlah atau ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai. Selain itu menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Sedangkan Byars and Rue dalam Agusty mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh seseorang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya.

Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan. Penginderaan adalah merupakan suatu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat penerima yaitu alat indera. Namun proses tersebut tidak

berhenti di situ saja, pada umumnya stimulus tersebut diteruskan oleh syaraf ke otak sebagai pusat susunan syaraf, dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi.

Persepsi dalam pengertian psikologi adalah proses pencarian informasi untuk dipahami. Definisi lain menggambarkan persepsi adalah jembatan yang menghubungkan antara manusia dan lingkungan, baik lingkungan fisik maupun social. Disamping itu menurut Moskowitz dan Orwel persepsi itu merupakan proses yang *intergrated* dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa persepsi itu merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organism atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang *intergrated* dalam diri individu.

Konsep supervisi modern dirumuskan oleh Kimballs Wiles dalam *The Administration Manajemen* sebagai berikut: "*Supervision is assistance in the development of a better teaching learning situation*" yang artinya supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang baik. Menurut P. Adams dan Frank G. Dickey supervisi adalah suatu program yang berencana memperbaiki pengajaran (*Supervision is a planned program for the improvement of instruction*).

Suharsimi Arikunto mencoba mengangkat pengertian supervisi

dari sudut kata yang menyusunnya, yaitu supervisi berasal dari bahasa Inggris yang terdiri dari dua akar kata, yaitu: *super* yang artinya "di atas" dan *vison* yang berarti "melihat", maka secara keseluruhan supervisi diartikan "melihat dari atas".

Dalam *Dictionary of Education* Good Carter memberi pengertian bahwa supervisi adalah 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 (Zainal, 2007).

Menurut Adams dan Dickey dalam bukunya *Basic Principle of Supervision* mendefinisikan supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran. Program itu pada hakikatnya adalah perbaikan hal belajar dan mengajar. Selanjutnya Burton dan Bruckner mengatakan supervisi adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak. Lebih luas lagi pandangan Kimball Wiles yang menjelaskan bahwa supervisi adalah bantuan yang diberikan untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar lebih baik. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan supervisi adalah suatu bentuk pelayanan yang tujuannya

untuk mempelajari dan memperbaiki keadaan belajar mengajar agar lebih baik. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan supervisi adalah pelayanan dalam bentuk pengawasan guna mempelajari dan memperbaiki tujuan-tujuan pendidikan yang ingin dicapai termasuk situasi pendidikan dan peningkatan mutu (Rooslana, 2013).

Menurut Thomas H. Briggs dan Josep Justman supervisi merupakan usaha yang sistematis dan terus menerus untuk mendorong dan mengarahkan pertumbuhan diri guru yang berkembang, secara lebih efektif dalam membantu tercapainya tujuan pendidikan dengan murid-murid dibawah tanggung jawabnya. Selanjutnya menurut Boardman supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakup berpartisipasi dalam masyarakat modern. Sedangkan menurut Mc. Nerney meninjau supervisi sebagai suatu proses penilaian mengatakan supervisi adalah prosedur memberi arah serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pengajaran. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan supervisi adalah suatu proses atau usaha pemberian dorongan dan arahan secara terus-menerus untuk berkembangnya guru dalam proses pengajaran sehingga pencapaian tujuan dapat

dilakukan secara lebih efektif.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Menurut Stoner, yang dimaksud motivasi adalah faktor-faktor yang menyebabkan seseorang berperilaku tertentu. Sedangkan menurut Harold Koontz, *motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*. Yang artinya motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan motivasi adalah perilaku tertentu dalam memuaskan kebutuhan individu yang dipengaruhi karena timbulnya dorongan pada diri seseorang serta adanya suatu kemampuan usaha.

Menurut Morgan motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu. Menurut Stoner, yang dimaksud motivasi adalah faktor-faktor yang menyebabkan seseorang berperilaku tertentu. Sedangkan menurut Harold Koontz (Wibowo. (2007), *motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*. Yang artinya motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan motivasi adalah perilaku tertentu dalam memuaskan kebutuhan individu yang dipengaruhi karena timbulnya dorongan pada diri seseorang serta adanya suatu kemampuan usaha.

Motivasi merupakan salah

satu bagian penting dalam suatu organisasi. Karena para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Sehingga motivasi dapat dijadikan salah satu faktor yang dapat menentukan keefektifan kerja (Malayu, 2010). Apabila para pegawai memiliki motivasi yang bersifat positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan.

Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja pada Guru

Supervisi pengajaran menurut Goldhammer secara umum bertujuan “untuk memantau dan mengawasi kinerja para staf sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar para staf tersebut dapat bekerja secara profesional dan mutu kerjanya meningkat”. Sebagaimana yang dikatakan oleh N.A Amatembun (Sagala, 2012) bahwa supervisi adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan. Perbaikan ini difokuskan pada kinerja pembelajaran, sehingga guru profesional memberikan bantuan dan layanan belajar. Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme, serta kinerja pada guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Supervisi dari seorang pengawas pendidikan adalah berusaha meningkatkan kinerja pada guru dalam melakukan tugas profesinya.

Maka jelaslah bahwa supervisi sangat mempengaruhi

kinerja tenaga pendidik yang di sekolah. Dengan berjalannya supervisi, maka diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja pada guru di sekolah. Dan pada akhirnya proses kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Guru

Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong penting perilaku dan kinerja individual. Berdasarkan hasil penelitian McClelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W., Anwar Mangkunegara (2011) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dalam teori harapan sebagaimana yang dikembangkan oleh Vroom, menyatakan bahwa agar dapat meningkatkan motivasi untuk menunjukkan kinerja yang tinggi, karyawan harus (1) merasa mampu mengubah perilaku mereka, (2) merasa yakin bahwa perubahan perilaku mereka dapat menghasilkan imbalan, (3) memberikan nilai imbalan yang memadai sehingga membawa perubahan perilaku.

Sebagaimana dijelaskan kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Selanjutnya seperti yang dikemukakan oleh McDaniel, memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang

dengan motivasinya. Dalam hal untuk kesempatan untuk maju pegawai akan mempunyai harapan untuk berkembang dan meningkatkan prestasi dengan disertai pemberian penghargaan, mengajak guru bertukar pendapat (*brain storming*) akan menimbulkan rasa ikut memiliki suatu organisasi bagi guru yang bersangkutan sehingga menimbulkan motivasi kerja. Jika motivasi kerja rendah maka sulit diharapkan kemampuan kerja pada guru meningkat. Tetapi dengan pemberian motivasi maka gairah kerja guru diharapkan meningkat. Semua guru memiliki motivasi untuk bekerja walaupun intensitas motivasinya berbeda-beda antara guru yang satu dengan yang lainnya.

Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Guru

Banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja pada guru, baik faktor yang berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. (1) Variabel individual meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya, (2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan social.

Menurut Peter (Hadis, 2007), rendahnya motivasi dan kinerja seorang guru memengaruhi

rendahnya profesionalisme guru, tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi. Didukung oleh Mark, salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja, dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi oleh kepala sekolah.

Maka jelaslah kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Di antaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah yang didalamnya mencakup kegiatan supervisi sebagai bentuk perhatian dari kepala sekolah yang tujuannya untuk meningkatkan profesionalisme, serta kinerja pada guru dan tenaga kependidikan. Dan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru tersebut baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Berjalannya supervisi kepala sekolah yang efektif serta motivasi kerja yang tinggi dari diri seorang guru akan mendorong guru tersebut untuk dapat meningkatkan performanya dalam melaksanakan suatu kegiatan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian korelasional dengan menggunakan data primer dan sekunder, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh hubungan yang terjadi antar variabel yang diteliti dengan memperhatikan besaran koefisien korelasi. Hal itu dilakukan peneliti untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk

pengambilan sumber data primer dilakukan melalui penyebaran angket/kuisisoner, sedangkan untuk sumber data sekunder diambil melalui rekapitulasi DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) dari sekolah.

Persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi linier ganda yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian. Rumus persamaan regresi linier ganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen atau variable terikat (kinerja pada guru)

a = Konstanta persamaan regresi

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel bebas (supervise kepala sekolah)

X₂ = Variabel bebas (motivasi kerja)

Dengan

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Uji Normalitas Galat Taksiran

Uji normalitas galat taksiran Y dan X dilakukan untuk menguji apakah taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran dilakukan melalui uji Kolmogorov Smirnov (KS) pada SPSS versi 18. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, atau Ho diterima.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas, yaitu adanya hubungan linier antara variable independen dalam model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bias digunakan, diantaranya dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Pada umumnya jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka tidak terdapat multikolonieritas dalam regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamat pada model regresi. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan caramelakukan Uji Glejser dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai *absolute* residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute* residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Korelasi Ganda (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui hubungan atau derajat keeratan variabel-variabel independen yang ada dalam model regresi dengan variabel dependen secara simultan (serempak), dengan rumus:

$$R_{y12} = \frac{r^2_{y1} + r^2_{y2} - 2r_{y1}r_{y2}r_{12}}{1 - r^2_{12}}$$

Keterangan:

- r_{y1} = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y
 r_{y1} = Koefisien korelasi antara Y dan X_1
 r_{y2} = Koefisien korelasi antara Y dan X_2
 r_{12} = Koefisien korelasi antara X_1 dan X_2

Jika nilai $r > 0$ artinya terjadi hubungan linier positif, yaitu semakin besar nilai variable X (independen), maka semakin besar nilai variable Y (dependen).

Uji Koefisien Korelasi secara bersama-sama (Uji F)

Uji F atau uji koefisien, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya :

H_0 : X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y.

H_a : X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

Jika F hitung F kritis, maka H_0 diterima

Dan jika F hitung F kritis, maka H_0 ditolak.

Uji Koefisien Korelasi secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi. Karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjust R Square*. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN **Hubungan Antara Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja pada Guru**

Perhitungan uji koefisien korelasi parsial antara variabel supervisi kepala sekolah dan kinerja pada guru dengan menggunakan SPSS menyatakan bahwa $0,589 > 0,254$ sehingga H_0 ditolak artinya secara parsial terdapat korelasi yang signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah dan kinerja pada guru. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja pada guru di SMK Negeri 26 Jakarta yaitu positif signifikan, artinya ketika supervisi kepala sekolah menurun maka kinerja pada guru juga akan ikut menurun, begitu juga sebaliknya. Hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja pada guru menyatakan positif signifikan artinya H_1 yaitu terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja pada guru terbukti benar pada 58 sampel guru di SMK Negeri 26 Jakarta dan hal ini dapat

diterapkan pada keseluruhan populasi.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Guru

Variabel motivasi kerja dan kinerja pada guru dapat diketahui bahwa $0,577 > 0,254$ sehingga H_0 ditolak artinya secara parsial terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pada guru. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada guru positif signifikan artinya motivasi kerja meningkat maka kinerja pada guru juga akan meningkat. Dan sebaliknya. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada guru adalah positif signifikan, artinya hipotesis H_2 yaitu terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pada guru terbukti benar pada 58 sampel guru di SMK Negeri 26 Jakarta dan hal ini dapat diterapkan pada keseluruhan populasi.

Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Guru

Dari perhitungan uji koefisien korelasi simultan dengan menggunakan SPSS versi 18 menghasilkan analisis korelasi antara supervisi dan motivasi dengan kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi r sebesar 0,701 dan termasuk pada kategori kuat. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada hubungan positif yang kuat antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja pada guru, semakin efektif supervisi kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin besar

pula kinerja pada guru. Demikian pula sebaliknya, semakin kurang efektifnya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja, semakin rendah pula kinerja pada guru. Artinya H_3 yaitu terdapat pengaruh antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pada guru terbukti benar pada 58 sampel guru di SMK Negeri 26 Jakarta dan hal ini dapat diterapkan pada keseluruhan populasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan data penelitian tentang Hubungan Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada guru SMK Negeri 26 Jakarta dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kinerja pada guru. Jika supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah berjalan efektif maka kinerja pada guru akan semakin tinggi. Selain itu terdapat pula hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pada guru. Jika motivasi kerja yang dimiliki oleh guru tinggi, maka tinggi pula kinerja pada guru tersebut. Serta terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja pada guru, artinya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar 49,1% mempengaruhi kinerja pada guru. Jika supervisi kepala sekolah berlangsung efektif serta motivasi

kerja yang dimiliki guru tinggi, maka kinerja pada guru akan semakin baik. Begitu pun sebaliknya, semaking kurang efektifnya supervisi kepala sekolah berlangsung dan semakin rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin rendah pula kinerja pada guru tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang Hubungan Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada guru SMK Negeri 26 Jakarta. Implikasi yang didapatkan dari penelitian ini diantaranya adalah dalam persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah penilaian dalam kegiatan supervisi pembelajaran merupakan indikator terendah. Hal ini terjadi karena kurangnya kemampuan guru dalam melakukan pengelolaan kelas, serta pemilihan metode dan sumber belajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Sehingga minat siswa dalam mengikuti beberapa pelajaran agak kurang. Hal ini mengakibatkan hasil yang diperoleh kurang maksimal, dan tidak dapat memenuhi standar yang ditentukan.

Sedangkan dalam motivasi kerja, motivasi ekstrinsik menjadi indikator terendah. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya dukungan fisik maupun moral dari orang-orang disekitar atau lingkungannya. Dukungan fisik maupun moral tersebut dapat berupa dorongan atau semangat dari keluarga maupun teman-teman terdekatnya, selain itu juga dapat berupa penghargaan atas apa yang dikerjakan olehnya. Dengan kurang

adanya penghargaan tersebut dapat membuat guru tersebut kurang merasa percaya diri atas kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan sesuatu yang lebih baik.

Berdasarkan implikasi yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, diantaranya bagi SMK Negeri 26 Jakarta, harus mampu melakukan supervisi yang lebih efektif yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap kegiatan belajar mengajar guru, guna meningkatkan kemampuan serta mengembangkan situasi belajar mengajar bagi guru khususnya dalam pengelolaan kelas, pemilihan metode dan sumber belajar, dan bagaimana cara memperlakukan siswa sesuai kebutuhan dari siswa tersebut. Bagi guru, hendaknya dapat mengaplikasikan hasil dari setiap pembinaan kegiatan supervisi serta meningkatkan kesadaran diri akan tanggung jawab yang diembannya, sehingga menghasilkan dorongan atau motivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Bagi peneliti agar dapat mencari lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada guru seperti iklim kerja yang kurang baik, rendahnya sikap dan komitmen guru terhadap pekerjaan, kurangnya pengalaman, serta rendahnya kompetensi guru, sehingga penelitian selanjutnya akan lebih lengkap dan relevan dan menjadi masukan bagi sekolah

DAFTAR PUSTAKA

Aqib, Zainal. (2007). *Membangun*

- Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*. Bandung: Yrama Widya. Gomes, F. C. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi Ofset.
- Bernawi & Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Daryanto, H.M. (2011). *Adminis-trasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadis, A. (2007). *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Profesional dan Kinerja Guru terhadap Mutu proses dan Hasil Belajar Siswa di SMKN Kota Bandung*. *Mimbar Pendidikan* NO. 1 XXIV.
- Hasibuan, SP. Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sagala, S. (2012). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Septiana, Rooslena. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*. *Jupe UNS Vol 2 No 1 Agustus*.
- Surokarijo, Sujono. (2006). Hubungan Antara Kegiatan Membangkitkan Motivasi Kerja Oleh Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Sebagai Manajer Kelas. *Perspektif Ilmu Pendidikan*. Vol.14. Th. VII Oktober
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengeembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. (Jakarta: Rajawali Pers.