



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 11 No. 2 Th. 2020 (159-168)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Diterima: 31 Mei 2020; Direvisi: 5 Juli 2020; Disetujui: 23 September 2020

Permalink/DOI: <https://doi.org/10.23887/japi.v11i2.3189>

L. Suarniti¹, I.N. Natajaya², A.A.G. Agung³

¹²³Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

suarniti@undiksha.ac.id, nyoman.natajaya@undiksha.ac.id, gede.agung@undiksha.ac.id

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat kontribusi supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui besaran kontribusi supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng. Penelitian ini adalah penelitian "ex-post facto" dengan besar sampel 66 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dokumen. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada kontribusi yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,511 dan sumbangan efektifnya sebesar 11,18%. 2) ada kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,633 dan sumbangan efektifnya sebesar 25,58%. 3) ada kontribusi yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,547 dan sumbangan efektifnya sebesar 14,26%. 4) secara bersama-sama, ada kontribusi yang signifikan antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,714 dan kontribusinya sebesar 51% terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng. Dapat disimpulkan terdapat kontribusi yang signifikan supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng.

Kata kunci: kinerja guru; komitmen kerja; motivasi berprestasi; supervisi.

Abstract

The problem in this study is whether there is a contribution of the principal's supervision, achievement motivation and work commitment to the performance of elementary school teachers in Cluster IX Buleleng District. The purpose of this study was to determine the magnitude of the contribution of the principal's supervision, achievement motivation and work commitment to the performance of elementary school teachers in Cluster IX Buleleng District. This research is an "ex-post facto" study with a large sample of 66 people. Data collected by questionnaire and document. Data analysis was performed using simple regression techniques, multiple regression, and partial correlation. The results showed that: 1) there was a significant contribution between the supervision of school principals on the performance of elementary school teachers in Cluster IX Buleleng District, with a correlation coefficient of 0.511 and an effective contribution of 11.18%. 2) there is a significant contribution between achievement motivation on the performance of elementary school teachers in Cluster IX Buleleng District. with a correlation coefficient of 0.633 and an effective contribution of

25.58%. 3) there is a significant contribution between work commitment to the performance of elementary school teachers in Cluster IX Buleleng District, with a correlation coefficient of 0.547 and an effective contribution of 14.26%. 4) together, there is a significant contribution between the supervision of school principals, achievement motivation, and work commitment to the performance of elementary school teachers in Cluster IX Buleleng District, with a double correlation coefficient of 0.714 and its contribution of 51% to the performance of elementary school teachers in Cluster IX Buleleng District. It can be concluded that there is a significant contribution of supervision by school principals, achievement motivation and work commitment to the performance of elementary school teachers in Cluster IX Buleleng District.

Keywords: teacher performance; work commitment; achievement motivation; supervision.

PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas sangat ditentukan oleh kualitas guru. Pada dasarnya kualitas diri seseorang harus menjadi tanggung jawab diri pribadi. Oleh karenanya usaha peningkatan kualitas guru terletak pada diri guru untuk senantiasa dan secara terus menerus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan guna peningkatan kualitas kerja sebagai tenaga profesional. Menurut Yamin (2010:35) mengemukakan beberapa keterampilan yang harus dikuasai oleh guru untuk menjadi sosok yang bermutu adalah: (1) mendesain pembelajaran, (2) mengembangkan pembelajaran, (3) melaksanakan pembelajaran, (4) menguasai materi pembelajaran, (5) berinovasi dalam pembelajaran, (6) menguasai komunikasi pembelajaran, (7) kompetensi keguruan, (8) memotivasi siswa, (9) mempergunakan strategi pembelajaran, (10) menggunakan metode dan media pembelajaran, dan (11) melakukan penilaian siswa.

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

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

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru adalah faktor motivasi berprestasi. Menurut Cascio (dalam Bhucari, 2009) faktor-faktor yang dapat menentukan kinerja seseorang sangatlah kompleks, namun abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar seseorang yang dikenal dengan motivasi eksternal. Faktor motivasi dapat berdampak positif atau pula berdampak negatif bagi kinerja guru seorang guru.

Faktor yang dapat berpengaruh pula terhadap kinerja guru adalah gaji guru. Kesejahteraan guru yang kurang memadai akan berdampak pada kualitas kinerja guru

dalam proses pendidikan. Wahyuni (2017) berpendapat bahwa kesejahteraan dan semangat guru sangat menentukan pencapaian tujuan sekolah.

Fenomena dimasyarakat menunjukkan banyak guru yang memiliki pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kurangnya penghargaan dan perhatian pemerintah terhadap guru dan dosen menyebabkan profesi guru menjadi pilihan terakhir setelah tidak mendapat pekerjaan lain. Pendidikan guru tidak pernah diminati oleh putra putri terbaik bangsa. Hal ini sangat berbeda dengan negara Amerika Serikat dimana profesi guru menjadi pilihan pertama (31,3%), pekerjaan perawat (27,1%), pegawai pemerintah (19,1%), pedagang (12,8%), dan ahli hukum (9,7%).

Selain faktor-faktor di atas, faktor lainnya yang dianggap berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru adalah faktor komitmen kerja. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Menurut Meyer dan Allen (dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh organisasi, berbeda dengan seseorang yang memiliki komitmen rendah, segala pekerjaannya akan dilaksanakan setengah hati.

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

Berdasarkan uraian dan fenomena yang dijabarkan di atas, ada sisi menarik yang perlu dikaji lebih mendalam mengenai kinerja guru. Dari fenomena di lapangan tidak dapat dipungkiri masih banyak kesenjangan yang terjadi antara harapan dan kenyataan. Untuk membuktikan secara ilmiah antara harapan dan kenyataan maka dipandang perlu mengadakan penelitian tentang kontribusi supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus IX Kecamatan Buleleng.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru di Gugus IX Kecamatan Buleleng. Secara operasional tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui besarnya kontribusi antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng. 2) Untuk mengetahui besarnya kontribusi antara motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng. 3) Untuk mengetahui besarnya kontribusi antara komitmen kerja guru terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng. 4) Untuk mengetahui besarnya kontribusi antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng.

METODE

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

Populasi subjek pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Gugus IX Kecamatan Buleleng sebanyak 105 orang guru. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah guru-guru yang sudah berstatus PNS. Guru yang sudah berstatus PNS pada Gugus IX Kecamatan Buleleng sebanyak 66 orang. Dalam penelitian ini variabel yang diajukan adalah variabel independennya (X) yang terdiri dari Supervisi Kepala Sekolah (X_1),

Motivasi Berprestasi Guru (X_2) dan Komitmen Kerja Guru (X_3), sedangkan variabel independennya (Y) adalah Kinerja Guru.

Untuk menghasilkan data dipergunakan metode pengumpulan data. Langkah-langkah yang ditempuh dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, komitmen kerja guru, dan kinerja guru. Data diperoleh melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sebagai responden adalah guru yang ada pada Gugus IX Kecamatan Buleleng sebanyak 66 orang guru. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan kuesioner tentang: (1) supervisi kepala sekolah, (2) motivasi berprestasi guru, (3) komitmen kerja guru, dan (4) kinerja guru.

Alat pengumpul data harus memenuhi persyaratan yaitu syarat validitas dan reliabilitas dalam mengungkap apa yang hendak diukur. Ada dua persyaratan yang hendak digunakan dalam pengumpulan data penelitian yaitu validitas dan reliabilitas (Hamzah, 2007:63). Validitas instrumen dalam penelitian ini meliputi dua segi yaitu validitas isi dan validitas butir. Validitas isi dibantu oleh dua orang ahli/ *expert*, kemudian dianalisis dengan teknik Gregory.

Sebelum instrumen digunakan, maka perlu diuji dahulu validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada sebagai alat pengambilan data. Dengan demikian terlebih dahulu diadakan uji coba terhadap kuisisioner kemudian hasil uji coba ini dianalisis. Kriteria yang digunakan dalam validitas adalah dengan membandingkan harga dengan tabel harga r product moment pada taraf signifikansi 5%. Tes dikatakan valid jika $r_{pbi} >$ pada taraf signifikansi 5%. Tes yang divalidasi oleh para ahli dapat diketahui butir yang sesuai dan yang tidak sesuai. Begitu juga dapat diketahui upaya perbaikan untuk butir-butir tes yang sesuai (Agung, 2018:279). Pengujian terhadap reabilitas instrumen dilakukan melalui pendekatan ketetapan internal. Koyan (dalam Agung, 2018:279) mengemukakan bahwa reliabilitas alat ukur adalah keterandalan alat ukur atau keajegan alat ukur ; artinya, kapanpun alat ukur itu digunakan akan menghasilkan hasil ukur yang relatif tetap. Untuk menentukan derajat reliabilitas tes, dapat digunakan kriteria yang dikemukakan oleh Guilford, 1951 (Agung, 2018:280).

Data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variable. Oleh tujuannya seperti itu, maka akan dicari harga rerata (M), standar deviasi (SD), modus (Mo), dan median (Me) setiap variabel yang diteliti. Setelah data dideskripsikan, maka analisis dilanjutkan dengan menggunakan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi varsial. Persyaratan yang berkaitan dengan teknik analisis data tersebut harus dibuktikan secara statistik. Setelah seluruh uji prasyarat terpenuhi, maka dilanjutkan dengan uji hipotesis. Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dalam penelitian ini digunakan teknik analisis korelasi sederhana (korelasi *product moment pearson*). Sedangkan untuk menguji hipotesis ke empat, digunakan teknik analisis korelasi ganda, regresi ganda, dan korelasi parsial. Untuk menganalisis uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan program *SPSS-17.00 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyangkut deskripsi data tentang supervisi kepala sekolah (X_1), motivasi berprestasi (X_2), komitmen kerja (X_3), dan kinerja guru (Y) sekolah dasar di Gugus IX Kecamatan Buleleng. Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik distribusi skor dari masing-masing variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku, varian, median, modus, histogram dan kategorisasi dari masing-masing variabel. Di bawah ini disajikan rangkuman statistik seperti pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Distribusi Data

Statistik	Variabel	X_1	X_2	X_3	Y
	Jumlah Sampel		66	66	66
Rata-rata		147,39	156,56	158,85	221,53
Median		147,50	157,50	159,50	222
Modus		138	169	154	219

Standar Deviasi	8,01	9,02	7,71	13,87
Ragam	64,12	81,33	59,45	192,44
Rentangan	30	32	31	47
Skor Minimum	134	139	142	199
Skor Maksimum	164	171	173	246
Jumlah	9728	10333	10484	14621

Dari rangkuman statistik tersebut di atas, dapat di gambarkan mengenai karakteristik distribusi skor jawaban responden dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

1. Kontribusi antara Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, Secara normatif ditemukan bahwa supervisi kepala sekolah berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 91,060 + 0,885 X_1$ dengan Freg = 22,612 dengan kontribusi sebesar 26,1% adalah signifikan dan linier. Karena Freg > F_{tabel}. Berdasarkan analisis dengan komputer korelasi antara supervisi kepala sekolah (X₁) dengan kinerja guru (Y) diperoleh r_{hitung} = 0,511. Ini berarti r_{hitung} = 0,511 signifikan pada $\alpha = 0,05$ (r_{tabel} = 0,242). Temuan ini mengindikasikan bahwa supervisi kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng. Sumbangan Efektif (SE) variabel Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, adalah sebesar 11,18%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Sukayana (2019) dalam jurnal yang berjudul: Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Kertha Wisata Denpasar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 24,84% ,(2) terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 23,60% (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru sebesar 22,34%, (4) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 23,77% (5) secara bersama-sama, terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah, kompetensi pedagogik, motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 94,55%.

Secara umum istilah supervisi berarti mengamati, mengawasi atau membimbing dan menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing secara continue pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif dengan maksud untuk mengadakan perbaikan, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulusi dan membimbing pertumbuhan setiap siswa secara continue, serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Supervisi Kepala Sekolah diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan di atas atau lebih tinggi dari guru untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru. Dalam pengertian lain, Supervisi Kepala Sekolah adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Dengan demikian hakekat supervisi pendidikan adalah suatu proses bimbingan dari pihak kepala sekolah kepada guru-guru dan personalia sekolah yang langsung menangani belajar para siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. 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 (Rismawan, 2015). Di samping itu juga memperbaiki situasi bekerja dan belajar secara efektif, disiplin, bertanggung jawab dan memenuhi akuntabilitas.

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

Guru dalam menjalankan tugasnya membutuhkan bantuan orang lain dalam hal memecahkan masalah-masalah yang dihadapi untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Misalnya untuk mengerti tujuan pendidikan, umum, khusus, kompetensi dasar, standar kompetensi, dan indikator, evaluasi dan sebagainya. Guru tersebut mengharapkan apa dan bagaimana memberi pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan anak dan masyarakat yang sedang berkembang. Orang yang berfungsi membantu guru dalam hal ini adalah Kepala Sekolah atau Supervisor yang setiap hari langsung berhadapan dengan guru.

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

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng.

2. Kontribusi antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa motivasi berprestasi berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, melalui persamaan garis regresi regresi $\hat{y} = 69,201 + 0,973.X_2$ dengan Freg = 42,681 dengan kontribusi sebesar 40% adalah signifikan dan linier. Berdasarkan analisis dengan komputer, korelasi antara motivasi berprestasi (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh $r_{hitung} = 0,633$. Ini berarti $r_{hitung} = 0,633$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ ($r_{tabel} = 0,242$). Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng. Sumbangan Efektif (SE) variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng adalah sebesar 25,58.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2015) dalam jurnal yang berjudul: Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. Berdasarkan hasil pengolahan data ini dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerjamempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah, yakni: (1) pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja (15,1%); (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru (15,8%); dan (3) pengaruh motivasi berprestasi dankepuasan kerjaterhadapkinerja guru (20,5%).

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

Motivasi berprestasi adalah kecenderungan untuk meraih prestasi dalam hubungan dengan nilai standar keunggulan. Motivasi berprestasi ini membuat prestasi sebagai sasaran

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

Motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam dan luar seseorang. Setiap orang mempunyai motivasi walaupun kadarnya masing-masing berbeda. Motivasi berprestasi tergantung dari tingkat kebutuhan. Kondisi dan tujuan dari seseorang. Guru pembina juga mempunyai motivasi berprestasi. Guru pembina yang tidak mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini berarti orang yang tidak mempunyai motivasi prestasi tinggi tidak akan berusaha mengalahkan tantangan-tantangan yang menjadi penghambat ketercapaian tujuannya karena merasa bukan suatu kebutuhannya. Menurut Heckhausen (dalam Haryanti, 2017) motif berprestasi diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan atau melakukan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dan suatu ukuran keunggulan tersebut digunakan sebagai pembanding, meskipun dalam usaha melakukan aktivitas tersebut ada dua kemungkinan yakni gagal atau berhasil. Selanjutnya ia menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Ukuran keunggulan digunakan untuk standar keunggulan prestasi dicapai sendiri sebelumnya dan layak seperti dalam suatu kompetisi. Berdasarkan teori-teori tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan dari luar maupun dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dengan usaha-usaha profesional dan terukur dan bersaing dengan positif serta ingin selalu berprestasi dengan indikator bekerja karena ingin hasil yang baik dan berkualitas, bersaing dengan positif, dan selalu ingin berprestasi.

Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha melakukan sesuatu apapun demi tujuannya walaupun banyak kendala-kendala yang dihadapi karena ia beranggapan bahwa melakukan sesuatu itu merupakan pemenuhan akan kebutuhannya. Dan sebaliknya orang-orang yang tidak memiliki motivasi akan cenderung malas melakukan suatu pekerjaan karena merasa tidak merupakan suatu kebutuhannya. Jadi setiap manusia yang ingin memenuhi kebutuhannya pasti akan berusaha memperolehnya walaupun agak sulit mendapatkannya. Bertitik tolak dari uraian di atas diduga bahwa motivasi berprestasi akan berhubungan dengan kinerja dari seorang guru. Kinerja guru merupakan faktor yang dapat meningkatkan kemampuan siswa menjadi baik. Oleh karena itu, kinerja guru harus selalu ditingkatkan dengan program-program yang dapat meningkatkan kinerja guru, seperti meningkatkan motivasi berprestasi guru (Haryanti, 2017).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng.

3. Kontribusi antara Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa komitmen kerja berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen kerja dengan kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 65,156 + 0,984.X3$ dengan Freg = 27,351 dengan kontribusi sebesar 29,9% adalah signifikan dan linier. Hal itu dikarenakan Freg > Ftabel. Berdasarkan analisis dengan komputer, korelasi antara komitmen kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) diperoleh rhitung = 0,547. Ini berarti rhitung = 0,547 signifikan pada $\alpha = 0,05$ (rtabel = 0,242). Temuan ini mengindikasikan bahwa

komitmen kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng. Sumbangan Efektif (SE) variabel komitmen kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, adalah sebesar 14,26%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susana (2018) dalam jurnalnya yang berjudul Supervisi Akademik dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. Hasil penelitian dari penelitian ini meunjukkan bahwa Kinerja Mengajar Guru SD YPII dipengaruhi oleh supervisi dan komitmen sebesar (36,20%), Supervisi Akademik berkontribusi signifikan dan positif terhadap Kinerja Mengajar Guru dengan kategori cukup, sebesar (27,20%), Komitmen Kerja Guru berkontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru dengan kategori cukup, sebesar (30,60%).

Komitmen kerja adalah suatu keterikatan terhadap tugas dan kewajiban sebagai bawahan yang dapat membentuk tanggung jawab serta sikap responsif dan inovatif dalam menjalankan tugas. Demikian pula halnya dengan pendidik dalam menjalankan tugas pada lembaga SD. Dalam komitmen pendidik tersebut terdapat beberapa unsur, antara lain: adanya kemampuan memahami diri dan tugas, munculnya sikap responsif dan inovatif pada diri pendidik, dan pendidik akan tanggap terhadap perubahan yang terjadi. Unsur-unsur tersebut yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sehingga dapat melakukan tugas dan kewajiban tersebut dengan tulus. Purwoko (2018) mengemukakan bahwa kinerja guru yang tinggi tidak dapat tercapai jika tidak disertai tidak adanya ketaatan peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan.

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

4. Kontribusi antara Supervisi Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Komitmen Kerja Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis $\hat{y} = 6,108 + 0,379.X1 + 0,622.X2 + 0,469.X3$ Freg = 21,509 ($p < 0,05$) adalah signifikan dengan $R_y = 0,714$, $R_y^2 = 0,510$ dengan kontribusi sebesar 51%. Ini berarti terdapat hubungan secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng. Hal ini mengindikasikan bahwa makin baik supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja, makin baik pula kinerja guru tersebut.

Menurut Susana (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah atau tujuan pendidikan. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut tercermin dari sikap kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah. Guru yang memiliki level kinerja tinggi adalah guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan atau di atas standar yang ditentukan demikian sebaliknya. Melalui supervisi kepala sekolah guru akan mendapatkan pelatihan dan pemecahan masalah yang dihadapi, sehingga guru dapat menjalankan tugas profesinya dengan baik dan benar, ditambah dengan motivasi dan komitmen yang ada pada diri guru sendiri akan dapat memperlancar pelaksanaan tugas-tugasnya, dengan dorongan motivasi berprestasi dan komitmen yang tinggi akan menambah semangat kerja guru. Dengan demikian apa yang menjadi tujuannya akan mudah tercapai tanpa ada halangan.

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

dan komitmen kerja dengan kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, yang diperoleh melalui analisis korelasi parsial jenjang kedua. Hasil yang diperoleh adalah:

Pertama, terdapat korelasi yang signifikan antara variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan dikendalikan oleh variabel motivasi berprestasi dan komitmen kerja ($r_{1y-23} = 0,551$ dengan $p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng.

Kedua, terdapat korelasi yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan dikendalikan oleh variabel supervisi kepala sekolah dan komitmen kerja ($r_{2y-13} = 0,633$ dengan $p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng.

Ketiga, terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja guru dengan dikendalikan oleh variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi ($r_{3y-12} = 0,547$ dengan $p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa komitmen kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng.

Kekuatan hubungan ketiga variabel bebas dengan kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, secara berurutan adalah: motivasi berprestasi, komitmen kerja, dan supervisi kepala sekolah mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan ada kontribusi yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,511 dan sumbangan efektifnya sebesar 11,18%. Ada kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,633 dan sumbangan efektifnya sebesar 25,58%. Ada kontribusi yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,547 dan sumbangan efektifnya sebesar 14,26%. Secara bersama-sama, ada kontribusi yang signifikan antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,714 dan kontribusinya sebesar 51% terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. Gede. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Perspektif Manajemen Pendidikan)*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Bhuchari, Alma. 2009. *Guru Profesional (Menguasai Metode dan Terampil Mengajar)*. Bandung: Alfabeta.
- Hamzah, B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksana.
- Haryanti, Titik. 2017. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Tunas Pemuda. *Research and Development Journal Of Education*. Vol. 4 No. 1 Oktober 2017.
- Khairunnisa. 2015. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Paradigma*. Volume 10. Nomor 2, Juli 2015.

- Nashar, H. 2004. *Peranan Motivasi dan Kemampuan Awal dalam Kegiatan Pembelajaran*. Jakarta: Delia Press.
- Purwoko, Sidik. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 6, No 2, September 2018 (149-162).
- Rismawan, Edi. 2015. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol.XXII No.1 April 2015.
- Sahertian, P.A. 2008. *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan (Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: rineka Cipta.
- Soekidjan. 2009. *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sukayana, I Wayan. 2019. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Kertha Wisata Denpasar. *JAPI*, Vol. 10 No. 2, Bulan Agustus Tahun 2019.
- Susana. 2018. Supervisi Akademik dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.XXV No.1 April 2018.
- Wahyuni, Tri. 2017. Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora*. Vol. 3 No. 2, Juni 2017.
- Yamin, Martinis & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP Press.