

KORELASI MANAJEMEN SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU

Suryadi Prasetyo

Manahan P. Tampubolon
manahan_tb@yahoo.com

Hotmaulina Sihotang
hotmaulina.sihotang@uki.ac.id

ABSTRACT

The Correlation Between Management of Academic Supervision, Achievement Motivation with the Teacher's Performance at PSKD Senior High School Jakarta. This study aims to determine the correlation between management of academic supervision, achievement motivation with the teacher's performance at PSKD Senior High School Jakarta, with the management of academic supervision as independent variable (X1), achievement motivation (X2) and dependent variabel teacher's performance (Y). This study was conducted in PSKD Senior High School Jakarta from May to June 2018. The research method is used for correlational research method. Data collection techniques use a questionnaire with Likert scale which measures 1-5. This research is represented by 80 of PSKD Senior High School teachers Jakarta as respondents. The techniques used are a simple correlation analysis, multiple correlation and multiple regression at alpha significance level at 0.05. This study concluded that Hypothesis 1 shows a positive and significant relationship between management of academic supervision and teacher's performance with a correlation coefficient of $r_{y1} = 0,529$, linear regression equation $\hat{Y} = 2,42 + 0,45X1$, $t_{count} = 5,51$ is greater than $t_{table} = 1,67$ and the coefficient of determination $r^2 = 0,28$. Hypothesis 2 shows a positive and significant relationship between achievement motivation and teacher's performance with a correlation coefficient of $r_{y2} = 0,51$, linear regression equation $\hat{Y} = 2,36 + 0,46X2$, $t_{count} = 5,20$ is greater than $t_{table} = 1,67$ and the coefficient of determination $r^2 = 0,26$. Hypothesis 3 shows a positive and significant relationship between management of academic supervision, achievement motivation simultaneously and teacher's performance with a correlation coefficient of $r_{y12} = 0,65$, linear regression equation $\hat{Y} = 1,22 + 0,36X1 + 0,36X2$, $F_{count} = 28,77$ is greater than $F_{table} = 3,12$ and the coefficient of determination $r^2 = 0,41$. From the research results it can be concluded that the teacher's performance at PSKD Senior High School Jakarta can be enhanced by improving the management of academic supervision and achievement motivation.

Keywords: Management of Supervision, Motivation and Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Hakikat pendidikan adalah sebuah usaha yang diharapkan dapat menjadi penyelesaian berbagai permasalahan peserta didik dalam menghadapi kehidupannya. Melalui pendidikan diharapkan agar peserta didik dapat berubah menjadi lebih baik, dapat memahami jati diri, mengembangkan potensi diri dan memiliki keterampilan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungannya. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan, salah satunya adalah melakukan reorientasi penyelenggaraan pendidikan dengan melibatkan peran serta masyarakat. Masyarakat memegang peran penting dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan dimana mereka juga mempunyai tanggungjawab untuk mengembangkan serta menjaga keberlangsungan penyelenggaraan proses pendidikan. Untuk mewujudkan hal tersebut telah diamanatkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 BAB IV yang di dalamnya memuat bahwasannya pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat dan keluarga.

Perkumpulan Sekolah Kristen Djakarta (PSKD) adalah institusi yang bergerak di bidang pendidikan yang tersebar di wilayah Jakarta dan Depok dengan layanan pendidikan mulai dari tingkat Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, SMP, dan Sekolah Menengah Tingkat Atas (SMTA). Di tingkat SMTA, PSKD menyelenggarakan sekolah umum (SMA) dan sekolah kejuruan (SMK), dengan jumlah sekolah masing-masing 5 SMA dan 2 SMK. Jumlah tenaga pendidik (guru) untuk tingkat SMTA seluruhnya 140 orang. Rasio guru dan siswa SMTA.

Untuk mengukur keberhasilan guru SMA PSKD Jakarta dapat dilihat dari kinerja mereka melalui DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang meliputi: Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan. Penilaian dengan alat ukur DP3 ini berlaku untuk semua guru, baik sebagai guru tetap yang diangkat melalui surat keputusan pengurus PSKD, maupun guru tidak tetap (honorar) yang diangkat melalui keputusan kepala sekolah. Dilihat dari aspek kesetiaan, secara umum tenaga pendidik di PSKD memiliki nilai kesetiaan sangat baik. Indikator dari aspek ini adalah loyalitas yang ditunjukkan oleh guru-guru terhadap PSKD sebagai institusi pendidikan tempat mereka bekerja. Secara umum rata-rata penilaian yang diperoleh guru menunjukkan indikator sangat baik (minimal 91).

Dilihat dari aspek prestasi kerja, guru-guru SMA PSKD Jakarta belum menunjukkan hasil yang baik bahkan cenderung masih sangat kurang. Petunjuk ini terlihat dari perbandingan input dan output yang dihasilkan oleh seorang guru terkait dengan prestasi belajar siswa. Tingkat kelulusan, indeks prestasi, posisi peringkat sekolah dari hasil ujian, tingkat persentase yang diterima di perguruan tinggi negeri yang menjadi tolok ukur secara umum belum dicapai secara baik. Hasil Penilaian Harian (PH) dan Penilaian Akhir Semester (PAS) maupun Penilaian Akhir Tahun (PAT) belum memenuhi target sekolah dalam pencapaian Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Tingkat kelulusan siswa SMA PSKD Jakarta setiap tahunnya berkisar antara 98% sampai dengan 100% akan tetapi indeks prestasi atau rata-rata nilai ujian nasional belum dapat mencapai predikat "Baik".

Di sisi aspek tanggung jawab, guru-guru SMA PSKD Jakarta terlihat masih belum maksimal. Petunjuk yang dapat dilihat berkaitan hal ini adalah dengan kelengkapan tugas administrasi guru (penyusunan program semester, program tahunan, Silabus, RPP). Guru yang

melengkapi administrasi pembelajaran dapat diperkirakan hanya berkisar 50% yang melakukan revisi, selebihnya masih hanya menyalin dari dokumen yang sudah ada, artinya masih banyak guru yang melaksanakan tugas mengajar tanpa persiapan yang matang. Belum lagi jika dilihat dari kelengkapan instrumen penilaian yang terdiri atas kisi-kisi soal, sebaran soal, kartu soal, etika penulisan soal, dan analisis soal, secara umum belum dilaksanakan secara lengkap dan benar. Kelengkapan administrasi hanya dianggap sebagai syarat formal bukan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Petunjuk lain dari masih kurangnya tanggung jawab guru adalah hal metode pembelajaran yang masih cenderung menggunakan cara-cara lama, diantaranya metode ceramah dan masih jarang melakukan pengembangan pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan, misalnya melalui diskusi kelompok, presentasi, tugas proyek dan karya tulis yang membuat siswa menjadi lebih tertantang dan kreatif. Guru juga masih sangat jarang melakukan penelitian untuk pengembangan pembelajaran, misalnya melaksanakan kegiatan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Penggunaan tambahan buku referensi atau sumber/bahan ajar selain buku paket juga masih sangat sedikit dilakukan.

Belum terpenuhinya aspek tanggung jawab ini merupakan manifestasi dari kinerja guru-guru SMA PSKD Jakarta yang masih rendah. Sementara dilihat dari aspek Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan secara umum mereka sudah menunjukkan nilai yang baik. Hasil dari DP3 yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru SMA PSKD Jakarta, rata-rata nilai mencapai diatas 80.

Menunjuk tolok ukur kinerja guru lebih dominan diarahkan pada prestasi dan tanggung jawab maka seorang kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting. Kepala Sekolah SMA PSKD Jakarta berperan dalam menciptakan hasil kinerja guru yang optimal. Kinerja guru tidak lain adalah *output* dari kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas manajerial dan dalam memberikan motivasi kepada guru. Melihat kondisi riil di SMA PSKD Jakarta bahwa kepala sekolah sebagai top manajer belum dapat menjalankan fungsinya secara maksimal. Kondisi ini disebabkan oleh sistim rekrutmen kepala sekolah di PSKD belum menggunakan aturan dan kriteria yang baku dan tertulis. Penetapan jabatan kepala sekolah di PSKD masih menggunakan pola penunjukan, tanpa kriteria baku atau ketentuan objektif yang mengedepankan profesionalisme, kapabilitas dan persyaratan ideal lainnya yang tertulis. Pola seperti ini pada akhirnya akan dapat menghasilkan kepemimpinan sekolah yang cenderung formalitas, dan cenderung “asal bapak senang”, bahkan yang paling menonjol akan memungkinkan terlihat kepemimpinan sekolah yang kurang mengerti apa yang harus dilakukan, bersikap pasif dan apatis yang dapat berpotensi memberikan dampak negatif yang berkepanjangan terhadap kinerja personal lainnya terutama guru.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kinerja guru tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang kepala sekolah. Menyikapi latar belakang demikian maka penulis menemukan pokok persoalan yang ada di SMA PSKD Jakarta tentang pentingnya menempatkan kepala sekolah yang memiliki kecakapan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, diantaranya menjalankan manajemen supervisi akademik dan memberi motivasi untuk mewujudkan kinerja guru secara optimal. Analogi dari pokok persoalan tersebut adalah bahwa ketika seorang kepala sekolah melaksanakan manajemen supervisi secara periodik kemudian adanya program tindak lanjut, maka kepada guru yang sudah berkinerja optimal diberikan *reward*. Sementara kepada guru yang belum berkinerja optimal diberikan pembinaan berkelanjutan dengan memberikan motivasi sampai pada akhirnya diberikan *reward*. Adapun *reward* yang diberikan didasarkan pada kriteria atau standar penilaian antara lain: Amat Baik (100-91), Baik (90-76), Cukup (75-61), Sedang (60-51), dan Kurang (<50). Untuk mendapatkan sampel penelitian yang homogen maka peneliti hanya akan meneliti di jenjang SMA saja, yaitu

SMA 1 PSKD, SMA 2 PSKD, SMA 3 PSKD, SMA 4 PSKD, dan SMA 7 PSKD. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Hubungan Manajemen Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru di SMA PSKD Jakarta”.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini terdiri dari antara lain:

1. Apakah ada korelasi antara manajemen supervisi akademik dengan kinerja guru di SMA PSKD Jakarta?
2. Apakah ada korelasi antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMA PSKD Jakarta?
3. Apakah ada korelasi antara manajemen supervisi akademik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMA PSKD Jakarta?

B. TELAAH PUSTAKA

1. Hakikat Kinerja Guru

Dalam berbagai aktivitas kinerja sering disebut dengan istilah *Job Performance* atau *Actual Performance*. Istilah tersebut memberikan pengertian prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2004:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum dalam berbagai jenis pekerjaan ada dua hal yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, yaitu kemampuan yang dimiliki dan motivasi. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa kemampuan secara psikologis terdiri atas kemampuan potensi (*intelligence quotient*) dan kemampuan realitas (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan motivasi adalah terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menggerakkan seseorang secara terarah untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2001: 71-72), dalam bukunya “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”, ada enam faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja (kinerja) seorang pekerja, yaitu sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara pimpinan organisasi dengan pekerja, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewirausahaan. Menurut McClelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2004: 68), berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Motif berprestasi adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji. Selanjutnya McClelland, mengemukakan terdapat enam karakteristik pada diri seorang yang memiliki motivasi untuk berprestasi tinggi, yaitu: Pertama, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. kedua, berani mengambil resiko. ketiga, memiliki tujuan yang realistis. keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. kelima, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan. dan keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja memiliki kaitan yang erat dengan motivasi, yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2001:95) "...motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu". Sehingga motivasi sebenarnya adalah sebuah kekuatan karakter yang memberikan daya dorong dari dalam diri individu sehingga menggerakkan individu tersebut untuk melakukan aktivitas dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Faktor dari dalam ini merupakan energi penggerak yang dapat memacu individu untuk lebih aktif berupaya sehingga menjadi sebuah kontributor bagi tercapainya output yang lebih memuaskan.

Merujuk dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai prestasi kerja diperlukan motivasi tinggi yang harus ditumbuhkan dalam diri individu sehingga menghasilkan sebuah daya pacu untuk mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi kinerja individu tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang memacu keinginannya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Daya pacu tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam menentukan sikap pegawai untuk bekerja. Pimpinan organisasi sebagai leader memiliki peran yang besar dalam menumbuhkan motivasi dalam diri individu pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan kinerja.

Mengukur kinerja guru di sekolah bukanlah hal yang sederhana. Dibutuhkan sebuah komunikasi yang efektif di dalam sekolah untuk menentukan sebuah standar penilaian yang sah. Standar penilaian kinerja guru yang sah tidak muncul begitu saja dari pemikiran sepihak seorang supervisor, walaupun didasarkan pada landasan yang diakui keabsahannya. Perlu diupayakan kesepahaman dari seorang supervisor dalam hal ini kepala sekolah sebagai pihak yang akan menilai dan guru sebagai pihak yang akan dinilai. Dengan demikian tercapai kondisi saling memahami bahwa proses penilaian kinerja guru, sama sekali bukan untuk mencari-cari kesalahan atau membuktikan kesalahan tetapi semata-mata untuk peningkatan kinerja agar sekolah dapat berjalan lebih efektif. Penilaian kinerja guru juga dimaksudkan agar sekolah dapat membantu guru untuk dapat lebih baik lagi dalam melakukan pembelajaran di kelas. Hakikatnya kinerja adalah berkaitan dengan hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan pedoman penilaian yang terdiri atas variabel-variabel, antara lain: kesetiaan, prestasi, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa.

Didalam bagian ini deskripsi pengertian guru, syarat menjadi guru, etika guru, tugas dan tanggungjawab guru. Hal yang akan dibahas pada tugas dan tanggungjawab guru meliputi sistem pengajaran, penguasaan ilmu pengetahuan, kedisiplinan dan keteladanan, serta kredibilitas seorang guru. Membahas perihal kinerja personal, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja sebagai tolok ukur tingkat keberhasilan.

Menurut Sayle dan Strauss yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:50-51), mengutarakan bahwa: *Managers expected to be held to standard of accountability, and most managers prefer to have their established unambiguously, so they now where to carry out their energies. In effect, tge standard established a target, and at the end of the target periode both managers and boss can compare the expected standard of performance with the actual level of achievement.* Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah nyata dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Penetapan standar tersebut untuk dijadikan ukuran dalam membuat pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dikerjakan. Walker (1992:32), mengemukakan bahwa: "Human

resource of manpowers has been defined as the process of determining manpowers requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the integrated plants of the organization". Pendapat ini hendak mengatakan bahwa sumber daya manusia yang merupakan bagian dari dasar kinerja yang didefinisikan sebagai suatu proses untuk menentukan kebutuhan berbagai macam tenaga kerja dan juga berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar dalam pelaksanaannya dapat berintegrasi dengan rencana kerja organisasi.

Kinerja seorang guru yang dapat menentukan keberhasilan *output* seorang siswa (baik dari aspek prestasi akademik maupun *lifeskill*) adalah kinerja yang baik dari guru tersebut. Hal ini dapat dianalogikan bahwa ketika seorang guru memiliki performa yang baik (misalnya: prestasi, dapat dipercaya, dan tanggungjawab dalam mengajar), maka dimungkinkan seorang siswa akan memiliki *sense of interest* yang tinggi terhadap mata pelajaran yang dibawakan oleh guru tersebut. Dengan tingkat *interest* yang tinggi, maka seorang siswa akan memiliki kemudahan dalam menyerap berbagai ilmu yang disampaikan oleh guru, termasuk juga kecakapan dalam mengaplikasikan sebuah teori ke dalam kegiatan praktis. Sumber daya manusia dalam diri seorang guru merupakan unsur penting dalam peningkatan produktivitas sebuah kegiatan pembelajaran. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas sebagai wujud dari sebuah kinerja seorang guru antara lain: kualifikasi pendidikan, intensitas pelatihan, pengalaman tugas mengajar, derajat kesehatan dan tingkat kompetensi yang dimiliki.

Bagi seorang guru, indikator tingkat kontribusi akan dapat dilihat dari tanggungjawabnya sebagai seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik. Tugas yang dapat dilihat misalnya tentang bagaimana seorang guru menyusun program pengajaran (analisis materi pelajaran, program tahunan dan semester, rencana pembelajaran, lembar kerja siswa), melaksanakan kegiatan belajar mengajar, evaluasi, remedial dan pengayaan, membuat alat peraga, dan kegiatan lain yang menunjang proses kegiatan pembelajaran di sekolah. Jadi alat ukur yang dipakai untuk melihat kinerja guru adalah dimensi kerja, yaitu semua kualitas bagian kerja yang dapat diukur sehingga dapat menerangkan segala aspek dari kondisi kerja yang dilakukan. Terdapat 3 (tiga) aspek cakupan dimensi kinerja guru, antara lain: dimensi tanggung jawab, dimensi sifat dan dimensi sikap.

Derajat keberhasilan suatu sistim dalam mencapai peningkatan kerja selain tergantung pada objektivitas penilaian, validitas serta reliabilitas metode yang digunakan, juga akan dipengaruhi oleh kriteria kerja yang ditetapkan. Untuk lebih jelasnya berikut ini dikemukakan beberapa pendapat tentang aspek-aspek kinerja. Moh. As'ad (1995:65) mengemukakan bahwa: "aspek yang biasanya digunakan dalam penilaian kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dicapai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatannya dalam menjalankan tugas pekerjaannya". Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:53), menyatakan bahwa aspek-aspek kinerja tersebut meliputi: kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), prakarsa dalam menyelesaikan tugas (*initiative*), kemampuan menyelesaikan tugas (*capability*) dan kemampuan menjalin kerja sama dengan pihak lain (*communication*). Cardoso (1995:135) mengungkapkan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seseorang adalah meliputi: *quantity of work* (jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditetapkan), *quality of work* (kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat yang ditetapkan), *job Knowledge* (luasnya pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan), *Creativeness* (keaslian gagasan yang dimunculkan), *cooperation* (kesediaan bekerja sama dengan orang lain), *dependability* (kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja), *initiative* (semangat untuk menyelesaikan tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab) serta *personal quality* (kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas diri) dalam mengajar, dalam memeriksa hasil ujian. Bahkan, John Goodlad, seorang tokoh pendidikan Amerika

Serikat, pernah melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa peran guru amat signifikan bagi setiap keberhasilan proses pembelajaran. Penelitian itu kemudian dipublikasikan dengan judul: *Behind the Classroom Doors*, yang di dalamnya dijelaskan bahwa ketika para guru telah memasuki ruang kelas dan menutup pintu-pintu kelas itu, maka kualitas pembelajaran akan lebih banyak ditentukan oleh pengaruh guru (<http://www.lpmpdki.web.id/index.php/artikel-pendidikan/195-guru-yang-profesional-dan-efektif>). Hal ini sangat masuk akal, karena ketika proses pembelajaran berlangsung, guru dapat melakukan apa saja di kelas. Ia dapat tampil sebagai sosok yang menarik sehingga mampu menyebarkan virus *nAch* (*needs for achievement*) atau motivasi berprestasi, jika kita meminjam terminologi dari teorinya McClelland. Di dalam kelas itu seorang guru juga dapat tampil sebagai sosok yang mampu membuat siswa berpikir *divergent* dengan memberikan berbagai pertanyaan yang jawabannya lebih membuka ide ide baru dan kreatif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru yang profesional adalah guru yang mampu memahami langkah-langkah kerja guru sebelum melaksanakan tugas mengajar sebagai berikut:

1. Menyusun Silabus Pembelajaran. Sesuai tuntutan kurikulum tingkat satuan pendidikan bahwa silabus dikembangkan sendiri oleh guru yang berisikan issue-isue aktual yang sedang berkembang.
2. Menyusun Program Tahunan dan Program Semester. Menurut Mulyasa, (2003:183) program tahunan merupakan program umum setiap mata pelajaran untuk setiap kelas yang dikembangkan oleh guru. Dipertegas Muslich (2007:44). <http://blog-indonesia.com/blog/archive-7215-446.html> program tahunan adalah rencana umum pembelajaran mata pelajaran setelah diketahui kepastian jumlah jam pelajara efektif dalam satu tahun. Program tahunan disusun untuk menetapkan alokasi waktu satu tahun untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Penetapan alokasi waktu diperlukan agar seluruh kompetensi dasar yang ada dalam kurikulum seluruhnya dapat dicapai oleh siswa. Penentuan alokasi waktu ditentukan pada jumlah jam pelajaran sesuai dengan struktur kurikulum yang berlaku serta keluasan materi yang harus dikuasai oleh siswa.

Berdasarkan uraian-uraian tentang pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

2. Hakikat Manajemen Supervisi Akademik

Istilah “manajemen” memiliki pengertian secara umum adalah suatu proses yang terdiri atas rangkaian kegiatan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan. Tinjauan pengertian manajemen menurut para ahli; Pidarta (2009: 13), mengemukakan bahwa dalam menghadapi gejala atau kesulitan seorang kepala sekolah bertindak sebagai manajer. Ada empat fungsi manajemen yang harus dipahami dan dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu:

Pertama; Perencanaan, yaitu merencanakan tindakan untuk mengatasi masalah atau gejala di organisasi pendidikan. *Kedua*; Pengorganisasian, yaitu tindakan mengorganisir orang dan perlengkapan lainnya agar hasil perencanaan perencanaan dapat berjalan dengan baik. *Ketiga*; Penggerakan, yaitu tindakan memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat bekerja dengan giat dan antusias. *Keempat*; Pengendalian, yaitu mengendalikan proses dan hasil kerja agar tidak terjadi penyimpangan dari rencana dan hasil kerja. Fungsi ini dilakukan agar tidak terjadi penyimpangan atas rencana pembelajaran.

Menurut Rohiat (2012: 19) manajemen sebagai pengelolaan; Jika memperhatikan administrasi dari kacamata manajemen akan terlihat adanya pengaturan atau pengelolaan sumberdaya yang dimiliki organisasi atau sumberdaya yang harus ada untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sumberdaya yang ada harus dimanfaatkan seefisien dan seefektif mungkin. Manajemen waktu juga harus diperhatikan dalam mencapai tujuan, misalnya apakah waktu yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan pengajaran oleh seorang guru digunakan secara efektif atau tidak.

Menurut Rusdiana (2017:18-20) manajemen dalam konteks program supervisi pendidikan dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap *pertama*, perencanaan mengacu pada kegiatan identifikasi permasalahan, yaitu dengan menganalisis kelebihan, kekurangan, peluang dan ancaman atas kegiatan yang akan dilakukan. Langkah langkah yang dilakukan adalah mengumpulkan data, mengolah data, mengklasifikasi data sesuai bidang permasalahan, menarik kesimpulan tentang permasalahan, dan menetapkan teknik yang tepat untuk memperbaiki. Tahap *kedua*, pelaksanaan adalah kegiatan nyata yang dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuan dengan cara pemberian bantuan oleh supervisor kepada guru agar agar pelaksanaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Tahap *ketiga*, evaluasi, merupakan kegiatan untuk menelaah keberhasilan proses dan hasil pelaksanaan. Evaluasi dilaksanakan secara komprehensif. Hasil dari evaluasi akan dijadikan pedoman untuk menyusun program perencanaan berikutnya.

Menurut Terry dalam Sobirin (2018:28-29) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses yang khas yang terdiri atas tindakan tindakan; perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber sumber lain. Dengan membandingkan pendapat ahli yang lain; L. Robert Bittel, Sondang P. Siagian, De Cnezo & Robbin, maka Sobirin menarik benang merah dari pengertian manajemen, adalah merupakan suatu kegiatan, menggunakan sumber daya, dan diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian manajemen adalah proses integral untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lain.

Di dalam (<http://www.scribd.com/doc/97069236/Pengertian-Manajemen>) Lewis dkk. (2004:5) mendefinisikan manajemen sebagai: “*the process of administering and coordinating resources effectively and efficiently in an effort to achieve the goals of the organization.*” Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan proses mengelola dan mengkoordinasi sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien sebagai usaha utk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mary Parker Follet yang dikutip oleh Handoko (2000:8) manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan yang mengandung aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengaturan atas sumber daya manusia dengan tujuan agar organisasi berjalan secara efektif.

Pelaksanaan supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, akan tetapi esensi yang sesungguhnya adalah membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya. Menurut J.H. Makawimbang (2011: 83) supervisi akademik berkaitan dengan fungsi pembinaan, penilaian, perbantuan, dan pengembangan kemampuan guru dalam meningkatkan proses pembelajaran dan kualitas hasil belajar siswa. Kegiatan yang harus dilaksanakan supervisor adalah melakukan pembinaan dan

pengembangan kualitas, melakukan monitoring pelaksanaan program, melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program. Fungsi umum supervisor adalah pemantauan, penyeliaan, pengevaluasian, dan penindaklanjutan hasil pengawasan.

Menurut Glickman yang dikutip oleh Jamal Ma'mur Asmani (2012: 92), supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang dapat membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Kedudukan dari penilaian kinerja guru merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah yang meliputi proses pembelajaran guru, pengembangan kurikulum, kerja kelompok guru dan administrasi guru lainnya.

Kepala sekolah berkewajiban melakukan koordinasi atas seluruh kegiatan dan administrasi sekolah. Ia harus menghubungkan seluruh personal organisasi dengan tugas yang dilakukannya sehingga terjalin kesatuan, keselarasan, serta menghasilkan keputusan yang tepat. Tindakan pengoordinasian ini meliputi pengawasan, pengarahan, memberikan penilaian, dan memberikan bimbingan terhadap setiap personal organisasi dengan melibatkan pihak lain, seperti wakil kepala sekolah, guru bimbingan dan konseling, staf kurikulum, wali kelas, guru senior, petugas tata usaha, komite sekolah, dan lain-lain.

Dengan melihat apa yang telah disampaikan di atas menunjukkan betapa pentingnya pemahaman tentang supervisi kepala sekolah karena semakin kompleksnya tuntutan tugas yang diemban oleh kepala sekolah. Atas hal tersebut maka diperlukan dukungan kinerja yang efektif dan efisien. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang diterapkan di sekolah juga cenderung bergerak maju semakin pesat, sehingga menuntut adanya penguasaan atas penyelenggaraan pendidikan secara profesional. Mulyasa (2012:5) mengatakan bahwa sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen yang ada sekolah (*who is behind the school*).

Manajemen supervisi akademik dapat diartikan berdasarkan pengertian manajemen dan pengertian supervisi akademik yang menjadi satu konsep pengertian. Manajemen supervisi akademik adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengaturan atas sumber daya manusia dengan tujuan agar organisasi berjalan secara efektif dalam hal pembinaan, penilaian, perbantuan, dan pengembangan kemampuan guru dalam meningkatkan proses pembelajaran dan kualitas hasil belajar siswa. Atau rangkaian kegiatan yang dapat membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi memiliki empat fungsi, yaitu 1) penelitian, 2) penilaian, 3) perbaikan, dan 4) pembinaan. kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik. kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah.

Sebagai pimpinan kepala sekolah memiliki otoritas dalam organisasi sekolah, adalah orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan supervisi. Sudah seharusnya otoritas seorang kepala sekolah tersebut tidak hanya terletak pada hak menjalankan kekuasaan saja, tetapi juga harus dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan cukup. Mulyasa, (2012:181) mengatakan dalam manajemen modern seorang pemimpin juga harus berperan sebagai pengelola. Dilihat dari fungsi-fungsi manajemen, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian) dan *controlling* (pengawasan), maka kepala sekolah harus berperan pula sebagai supervisor pengajaran serta evaluator program sekolah. Dengan demikian untuk mengelola seluruh proses supervisi akademik, seorang kepala sekolah yang profesional mampu mengembangkan proses yang dinamis dari mulai perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, sampai

pada kegiatan memantau hasil belajar bersama sejawat dalam merefleksikan pelaksanaan tugas sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen supervisi akademik adalah tindakan pengelolaan supervisi oleh kepala sekolah terhadap seluruh kegiatan pembelajaran di sekolah dalam rangka membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

3. Hakikat Motivasi Berprestasi

Motivasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan manusia untuk dapat menjalankan tugas tugas yang dilakukannya sesuai dengan panggilan hidupnya. Istilah “motivasi” dapat diartikan sebagai bentuk dorongan yang menyebabkan orang melakukan kegiatan atau tugas tugas tertentu. Kata “motivasi” secara etimologis berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang artinya menggerakkan. Makna dari *movere* adalah merefleksikan segala ide dalam bertindak sesuatu, seperti dalam menjaga kekonsistensian bekerja atau belajar, dan membantu dalam menyelesaikan tugas tertentu. Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai “daya penggerak yang telah menjadi aktif” (Sardiman, 2001: 71). Pendapat lain juga mengatakan bahwa motivasi adalah “keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu” (Soeharto dkk, 2003: 110). (<https://plus.google.com/103469772616080840045/posts/YRf4mhYH4x6>).

Motivasi merupakan pendorong bagi perbuatan seseorang. Ia menyangkut soal mengapa seseorang berbuat demikian dan apa tujuannya sehingga ia berbuat demikian. Untuk mencari jawaban pertanyaan tersebut kita harus mencari pada apa yang mendorongnya (dari dalam) dan atau pada perangsang (faktor luar) yang menariknya untuk melakukan perbuatan itu, mungkin nalurinya, keinginannya, atau desakan kebutuhan hidup (Purwanto, 1990: 81). Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feelling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya (Djamarah, 2002: 34). Motivasi (*motivation*) adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins Cs, 2008: 222). Motivasi ialah proses pemberian motif (penggerak) kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai. Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain; kebutuhan pribadi, tujuan persepsi individu atau kelompok, cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan dan persepsi (Josephine Tobing, dkk, 2011:44).

Beberapa teori motivasi berprestasi yang dapat menjadi dasar untuk mendukung penulisan ini adalah:

1. Teori Kepuasan dalam Tampubolon (2012:89-93) Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan tersusun dalam hirarki dari kebutuhan yang terendah kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) sampai kebutuhan yang tertinggi adalah realisasi diri (*self actualization needs*). Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yaitu makan, minum, dan tempat tinggal. Kebutuhan pada tingkat yang kedua adalah kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety needs*) merupakan kebutuhan bebas dari ancaman (penjahat dan gangguan lingkungan lainnya). Kebutuhan pada tingkat yang ketiga adalah kebutuhan rasa memiliki cinta (*love needs*), yaitu kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, mencintai dan dicintai. Kebutuhan pada tingkat yang keempat adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain (*esteem needs*). Kebutuhan pada tingkat yang kelima kebutuhan

paling tinggi tingkatannya yaitu kebutuhan akan realisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan menggunakan kemampuan maksimum melalui ketrampilan dan potensi yang ada. Hal yang penting dari pemikiran Maslow adalah bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi akan menghentikan daya motivasinya. Teori Maslow didasarkan pada anggapan bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan untuk berkembang dan maju, sampai pada pemenuhan kebutuhan yang tertinggi. Seorang ahli teknik yang terampil dalam suatu laboratorium riset yang disertai pekerjaan administratif adalah contoh dari orang yang tidak diberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan akan realisasi diri.

2. Herzberg mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi yaitu faktor yang membuat orang merasa puas dan yang membuat tidak puas (ekstrinsik dan intrinsik) atau dikenal dengan Teori Higieni Motivasi (*Motivation Hygiene Theory*). Penelitian Herzberg melahirkan dua kesimpulan, dan dalam kesimpulan yang kedua menyatakan serangkaian kondisi intrinsik, yaitu apabila terdapat dalam pekerjaan maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor ini meliputi; prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggungjawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).
3. McClelland berpendapat bahwa motivasi erat hubungannya dengan konsep belajar, bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan, antara lain adalah; kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*, disingkat dengan: n.Ach), kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*, disingkat dengan: n.Aff), kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*, disingkat dengan: n.Pow). McClelland mengemukakan, apabila seseorang yang sangat mendesak untuk memenuhi kebutuhan itu, maka akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya. Jika orang mempunyai n.Ach tinggi, maka kebutuhan ini mendorong orang untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan itu. Individu yang termasuk dalam kriteria ini adalah orang yang sangat senang menghadapi tantangan di setiap perjalanan kariernya. Tipe individu demikian dikatakan sebagai climber. Tipe ini memiliki ketahananmalangan yang tinggi (*adversity quotion*), artinya orang dengan daya tahan fisik dan mental yang tinggi, tahan menghadapi segala tantangan dalam hidupnya.

Tipe individu yang dalam pencapaian prestasi dengan tugas yang penuh tantangan secara implisit memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Pengharapan yang utama timbul adalah penyelesaian tugas, baru kemudian menilai kembali prestasinya dengan kemungkinan menerima penghargaan (*reward*). Didalam bertindak individu ini selalu cermat, detail menganalisis setiap resiko yang mungkin timbul dalam menghadapi tantangan sebagai akibat dari tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dan resiko fisik maupun mental yang dianggap sebagai taruhannya. Contoh adalah orang-orang yang bertugas dalam brigade pemadam kebakaran, tentara, penerbang, dan pelaut. Contoh lain adalah pembalap formula, terjun payung, pemanjat tebing, di dalam setiap pertandingan menghadapi resiko yang berat dan fatal terhadap dirinya jika terjadi kesalahan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005), mengemukakan bahwa motivasi berprestasi didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi tertentu. Teori ini bermakna suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Dari penelitiannya dapat disimpulkan terdapatnya hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi. Artinya, karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya juga rendah. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2001), bahwa orang yang

memiliki motivasi berprestasi lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.

Berdasarkan teori-teori motivasi berprestasi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri yang mengarahkan individu untuk bertingkah laku tertentu dengan tujuan agar dapat mencapai tingkat prestasi tertentu.

4. Penelitian yang Relevan

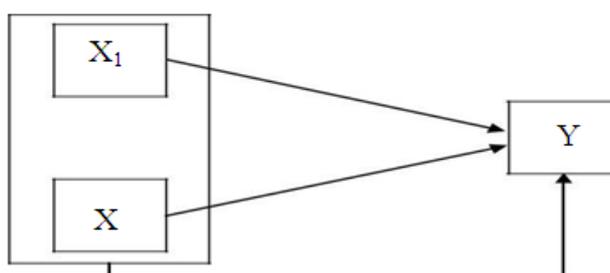
Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan pembahasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian yang ditulis oleh Ratna Sari Hapsakawaty (UKI, 2000) berjudul: Hubungan antara Komunikasi Antarpribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SLTP Swasta Buddhis Tangerang. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada hubungan antara komunikasi antarpribadi guru dengan kinerja guru. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,6016 dan besarnya koefisien determinasi 0,3673 yang berarti kontribusi variabel komunikasi antarpribadi guru terhadap kinerja guru SLTP Swasta Buddhis Tangerang sebesar 36,73%. Hipotesis kedua menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Koefisien korelasinya (r) sebesar 0,6277 dan besarnya koefisien determinasi 0,3940 yang berarti kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SLTP Swasta hubungan antara variabel komunikasi antarpribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru. Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,6944 dan persamaan regresi liniernya $Y = 53,8635 + 0,3133 X_1 + 0,3744 X_2$. Koefisien determinasinya sebesar 0,4822 yang berarti kontribusi variabel komunikasi antarpribadi guru dan variabel motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru SLTP Swasta Buddhis Tangerang sebesar 48,22%.
2. Penelitian Tri Rini Suprihatin (UKI, 2011) berjudul: Hubungan Antara Supervisi Kepala Sekolah dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Pembangunan Jaya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: *Pertama*, ada hubungan antara Supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, koefisien t_{hitung} yang ada sebesar 0,5491 pada taraf $\alpha = 0,05$ dan besarnya hubungan sebesar 30,7%. *Kedua*, diperoleh hasil yang menunjukkan adanya hubungan antara pengalaman kerja guru dengan kinerja guru Koefisien korelasi t_{hitung} sebesar 0,551 pada taraf $\alpha = 0,05$ dan besarnya hubungan yaitu 30,3%. Pada pengkajian hipotesis yang diperoleh hasil yang menunjukkan adanya hubungan antara supervisi kepala sekolah dan pengalaman kerja guru secara bersama dengan kinerja guru. Koefisien korelasi (r) yang diperlihatkan sebesar 0,664 dan besarnya hubungan (r) 0,441 atau 44,1% artinya arah hubungan antara supervisi kepala sekolah dan pengalaman kerja guru dengan kinerja guru adalah positif, atau semakin baik Supervisi kepala sekolah dan pengalaman kerja guru maka kinerja guru semakin baik. Selain itu hubungan ketiga variabel bersifat kuat karena berada pada interval nilai 0,600 - 0,799 sesuai dengan tabel terhadap koefisien korelasi.
3. Penelitian yang ditulis oleh Nining Nurningsih (UKI, 2011) berjudul: Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SD Pembangunan Jaya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi komunikasi interpersonal dengan kinerja 0,734 dan Motivasi Kerja dengan Kinerja 0,734. Dan hasil penelitian tersebut terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SD Pembangunan Jaya. Hasil Analisa regresi berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 31,78 + 0,410 X_1 + 0,414 X_2$. Koefisien determinasi cukup besar yaitu 0,542 atau 54,2% menunjukkan bahwa persentasi kontribusi yang besar dari Komunikasi Interpersonal dan Motivasi

Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Sebagai saran untuk meningkatkan Kinerja Guru di SD Pembangunan Jaya, perlu adanya komunikasi Interpersonal yang baik sesama guru, dan setiap guru perlu meningkatkan motivasinya.

4. Penelitian yang ditulis oleh Somuntul Rumapea (UKI 2013) dengan judul: Hubungan Manajemen Supervisi Akademik dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMTA PSKD Jakarta dan Depok. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: Hipotesis 1 menunjukkan hubungan yang positif dan cukup kuat antara manajemen supervisi akademik (X_1) dengan kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,417$ persamaan regresi linear $Y = 105,262 + 0,392X_1$, $t_{hitung} = 3,489$ lebih besar dari $t_{tabel} = 0,173$. Hipotesis 2=1,672 dan koefisiendeterminasir menunjukkan hubungan yang positif dan cukup kuat antara komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_2) dengan kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,371$ persamaan regresi linear $Y = 113,743 + 0,293X_2$, $t_{hitung} = 3,046$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,672$ dan koefisien determinasi $r^2 = 0,138$. Hipotesis 3 menunjukkan hubungan yang positif dan cukup kuat antara manajemen supervisi akademik (X_1) dan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi $r_{y12} = 0,433$ persamaan regresi linear $Y = 100,2490,288X_1 + 0.127X_2$, $F_{hitung} = 6,558$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,16$ dan koefisien determinasi $r^2 = 0,187$. Hasil penelitian disimpulkan bahwa kinerja guru di SMTA PSKD Jakarta dan Depok dapat ditingkatkan melalui peningkatan manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah.

a. Kerangka Berpikir



Gambar .1. Skema Hubungan Variabel Bebas dan Terikat

Keterangan:

X_1 : Manajemen Supervisi Akademik

X_2 : Motivasi Berprestasi

Y: Kinerja Guru

b. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir maka dapat diajukan hipotesis yang menjadi titik pijak penelitian, antara lain:

1. Terdapat korelasi positif dan signifikan antara manajemen supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.
3. Ada hubungan positif dan signifikan antara manajemen supervisi akademik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

C. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah SMA PSKD dari 5 sekolah, yaitu SMA 1 PSKD, SMA 2 PSKD, SMA 3 PSKD, SMA 4 PSKD, SMA 7 PSKD, yang tersebar di Jakarta dan Depok.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA PSKD yang berjumlah 102 orang dari 5 sekolah, yaitu SMA 1 PSKD, SMA 2 PSKD, SMA 3 PSKD, SMA 4 PSKD, SMA 7 PSKD, yang tersebar di Jakarta dan Depok.

b. Sampel

Sampel penelitian ini terdiri dari 102 total populasi setelah dikurangi sampel ujicoba yang diambil dari semua unit sekolah.

3. Metode Analisis Data

Teknik analisis menggunakan korelasi sederhana, korelasi ganda dan regresi ganda pada taraf signifikansi alpha 0.05.

1. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti distribusi normal, yaitu distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui bahwa kelompok data sampel berasal dari populasi yang homogen atau memiliki variansi yang sama. Uji normalitas menggunakan uji *Lilliefors*, sedangkan uji homogenitas menggunakan uji kesamaan variansi dan uji linearitas dengan regresi ganda.

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan analisis regresi linier berganda melalui persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

b. Koefisien Korelasi. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang terdapat dalam penelitian ini digunakan rumus koefisien korelasi Product Moment Pearson.

c. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat.

d. Uji F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Jika Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama terdapat hubungan signifikan dengan variabel terikat. Jika Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama tidak.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilita

a. Pengujian Normalitas

Variabel Kinerja Guru (Y)

Uji normalitas distribusi frekuensi variabel kinerja guru dapat dilihat pada output SPSS Kolmogorov-Smirnov. nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,20 lebih besar dari taraf signifikansi (0,05), dengan demikian data variabel kinerja guru berdistribusi normal.

Variabel Manajemen Supevisi Akademik (X_1)

Uji normalitas distribusi frekuensi variabel manajemen supevisi akademik dapat dilihat pada output SPSS Kolmogorov-Smirnov nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,18 lebih besar dari taraf signifikansi (0,05), dengan demikian data variabel manajemen supevisi akademik berdistribusi normal.

Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

Uji normalitas distribusi frekuensi variabel motivasi berprestasi dapat dilihat pada output SPSS Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,20 lebih besar dari taraf signifikansi (0,05), dengan demikian data variabel motivasi berprestasi berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS Statistics 22 for windows dan hasilnya dapat dibaca pada output ANOVA Tabel, baris *Deviation from Linearity* dan kolom *Sig.* Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai Signifikansi lebih besar dari 0,05.

1). Variabel Manajemen Supevisi Akademikn (X_1) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

Nilai linearitas variabel X_1 dengan Y sebesar 0,19. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dengan Y mempunyai hubungan yang linier.

2). Variabel Motivasi Berprestasi (X_2) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

Nilai linearitas variabel X_2 dengan Y sebesar 0,75. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 dengan Y mempunyai hubungan yang linier.

2. Pengujian Hipotesis dan Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan linearitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

a. Korelasi Manajemen Supevisi Akademik (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan manajemen supevisi akademik (X_1) dengan kinerja guru (Y) maka digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi SPSS Statistics 22 for windows dengan output pada tabel 4.12.

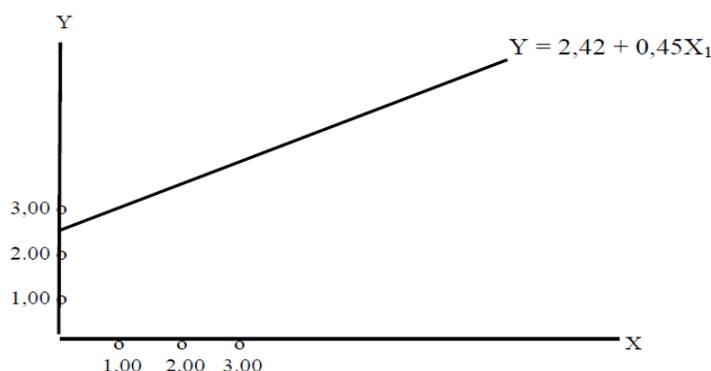
Tabel 1. Persamaan Garis Regresi Variabel Y atas X₁

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	(Constant)	1			
1					

Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 1. Di atas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 2,42 + 0,45X_1$. Dimana $a = 2,42$ dan $b_1 = 0,45$. Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pada $a = 2,42$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai manajemen supervisi akademik dianggap nol. Serta $b_1 = 0,45$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai manajemen supervisi akademik sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,45 unit. Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar 1. berikut.



Gambar 2. Grafik regresi linier hubungan Y dengan X₁

Setelah mengetahui persamaan regresi maka dilanjutkan uji signifikansi persamaan regresi untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Dengan bantuan program aplikasi SPSS Statistics 22 for windows maka dapat dilihat output pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Signifikansi Variabel Y atas X₁

	Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					

a. Dependent Variable: Total Y
b. Predictors: (Constant), Total X1

Melalui uji nilai signifikansi (Sig.) dengan ketentuan jika nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai Sig. = 0,00 yang berarti < 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Untuk membuktikan signifikansi koefisien regresi manajemen supervisi akademik tersebut dilakukan uji hipotesis melalui uji t pada taraf 5% dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan tabel 4.12 nilai koefisien regresi $t_{hitung} = 5,51$. Sementara pada taraf signifikansi 5% dengan df 78, nilai $t_{tabel} = 1,67$. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,51 > 1,67$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi variabel X_1 berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian maka hasil penelitian ini terdapat korelasi positif antara manajemen supervisi akademik dengan kinerja guru.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R Square) Y atas X_1

			sted R quare	or of the mate

a. Predictors: (Constant), Total X_1
 b. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 3. Di atas menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel Manajemen supervisi akademik (X_1) memberikan kontribusi hubungan dengan variabel Kinerja guru (Y) sebesar 28,0%, dan sisanya sebesar 72,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_1 .

b. Korelasi Motivasi Berprestasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi berprestasi (X_2) dengan kinerja guru (Y) maka digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi SPSS Statistics 22 for windows dengan output pada tabel 4.

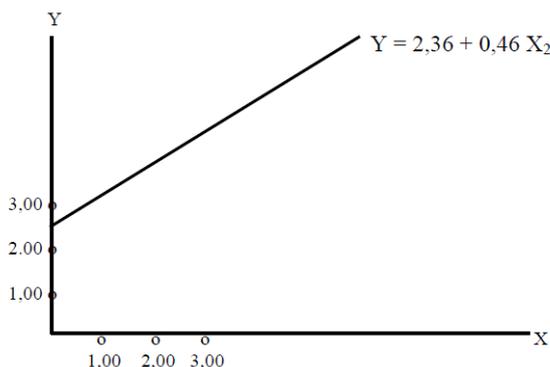
Tabel 4. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel Y atas X_2

	dardized Coefficient		ized nts		
	B	r	Beta		
t)					

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 4. menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 2,36 + 0,46X_2$, dimana $a = 2,36$ dan $b_1 = 0,46$. Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pada $a = 2,36$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai motivasi berprestasi dianggap nol. Dan $b_1 = 0,46$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai motivasi berprestasi sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,46 unit. Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar 3 berikut.



Gambar 3. Grafik regresi linier hubungan Y dengan X₂

Setelah mengetahui persamaan regresi maka dilanjutkan uji signifikansi persamaan regresi untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Dengan bantuan program aplikasi SPSS Statistics 22 for windows dapat dilihat output pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Signifikansi Variabel Y atas X

	Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model					
Residual					
Total					

a. Dependent Variable: Total Y
 b. Predictors: (Constant), Total X₂

Melalui uji nilai Signifikansi (Sig.) dengan ketentuan jika nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai Sig. = 0,00 yang berarti < 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Dengan demikian hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R Square) Y atas X₂

	Model	Adjusted R Square	Change in R Square	df	Probability > F
1					

a. Predictors: (Constant), Total X₂
 b. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 6. Di atas menampilkan nilai *R Square* atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel motivasi berprestasi (X_2) memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 26%, dan sisanya sebesar 74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_2 .

c. Korelasi Manajemen Supevisi Akademik (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan Manajemen supevisi akademik (X_1) dan Motivasi berprestasi (X_2) dengan Kinerja guru (Y) maka digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi SPSS Statistics 22 for windows dengan output pada tabel 7.

Tabel 7. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel Y atas X_1 dan X_2

	Unstandardized		Standardized		
	B	or	Coefficients		
Constant)					
1					
2					

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 7. menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $\hat{Y} = 1,22 + 0,36X_1 + 0.36X_2$. Dimana $a = 1,22$, dan $b_1 = 0,36$ serta $b_2 = 0.36$. Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pada $a = 1,22$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal dianggap nol. Dan $b_1 = 0,36$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai manajemen supevisi akademik sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,36 unit. Serta $b_2 = 0.36$; adalah nilai koefisien regresi b_2 , artinya setiap kenaikan nilai motivasi berprestasi sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0.36 unit.

Uji signifikansi persamaan regresi ganda dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS Statistics 22 for windows dapat dilihat output pada tabel 8.

Tabel 8. Uji Signifikansi Variabel Y atas X_1 dan X_2

	Squares	df	Mean Square	F	
Regression					
1					

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Untuk mengukur tingkat signifikansi persamaan regresi ganda ini dilakukan uji hipotesis melalui uji F pada taraf 5%. Berdasarkan tabel 8. nilai F_{hitung} adalah 28,77 dan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan df (*degree of freedom* = derajat kebebasan) untuk pembilang 2 dan df untuk penyebut 77 adalah 3,12. Ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($28,77 > 3,12$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi ganda variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara manajemen supervisi akademik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R Square) Y atas X_1 dan X_2

		Adjusted R Square	Number of the

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 9 menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel Manajemen supervisi akademik (X_1) dan Motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi hubungan dengan variabel Kinerja guru (Y) sebesar 41%, dan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_1 dan X_2 .

d. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif variabel Manajemen supervisi akademik (X_1) dan Motivasi berprestasi (X_2) secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan variabel Kinerja guru (Y). Korelasi positif tersebut memiliki arti bahwa manajemen supervisi akademik dan motivasi berprestasi seiring dengan kinerja guru. Peningkatan manajemen supervisi akademik dan motivasi berprestasi diikuti meningkatnya kinerja guru. Korelasi demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat ditelusuri, dijelaskan dan diramalkan dari manajemen supervisi akademik dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menandakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya atau dapat diterima. Masing-masing hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara manajemen supervisi akademik dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,51 > 1,67$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pola hubungan kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = 2,42 + 0,45X_1$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan manajemen supervisi akademik sebesar 1 (satu) unit akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru SMA PSKD sebesar 0,45 unit. Nilai koefisien determinasi (R Square Regresi Sederhana) yang diperoleh sebesar 0,28 membuktikan bahwa variabel manajemen supervisi akademik memberikan kontribusi korelasi dengan variabel kinerja guru sebesar 28%.
2. Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,20 > 1,67$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pola korelasi kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y =$

$2,36 + 0,46X_2$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan motivasi berprestasi sebesar 1 (satu) unit akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru SMA PSKD sebesar 0,46 unit. Nilai koefisien determinasi (R Square Regresi Sederhana) yang diperoleh sebesar 0,26 membuktikan bahwa variabel motivasi berprestasi memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru sebesar 26%.

3. Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara manajemen supervisi akademik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($28,77 > 3,12$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pola korelasi kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 1,22 + 0,36X_1 + 0,36X_2$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan manajemen supervisi akademik dan motivasi berprestasi sebesar 1 (satu) unit akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru SMA PSKD sebesar 0,36 unit untuk manajemen supervisi akademik dan sebesar 0,36 unit untuk motivasi berprestasi. Nilai koefisien determinasi (R Square Regresi Ganda) yang diperoleh sebesar 0,41 membuktikan bahwa variabel manajemen supervisi akademik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan kontribusi korelasi dengan variabel kinerja guru sebesar 41%.

e. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana pengumpulan data dilakukan dalam bentuk instrumen, yaitu kuesioner yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian. Meskipun penulis telah menggunakan dan mematuhi kaidah-kaidah penulisan ilmiah yang baik dan benar, akan tetapi penulis menyadari terdapat keterbatasan dalam tesis ini, diantaranya:

1. Meskipun dilakukan uji validitas dan reliabilitas, penelitian ini lebih merupakan tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel tersebut yang tentunya masih terdapat faktor-faktor lain, yang dapat mempengaruhinya.
2. Kejujuran, keseriusan dan keterbukaan responden dalam mengisi kuesioner tidak dapat dihindari dari bias dan kesalahan manusiawi. Hal ini disebabkan variabel penelitian tersebut menyangkut atasan dan diri responden itu sendiri.
3. Keterbatasan dalam penggunaan variabel. Tentu penelitian ini dapat diteliti kembali dengan menambah atau menggunakan variabel-variabel lain dan jumlah sampel yang lebih banyak pada model acuan yang menunjang kinerja guru.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS Statistics 22 for windows, mengenai hubungan antara manajemen supervisi akademik dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi yang cukup kuat antara variabel Manajemen supervisi akademik dengan Kinerja guru di SMA PSKD Jakarta. Dari hasil analisis data dapat diketahui besarnya hubungan yang diperlihatkan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,53$, dengan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,28. Persamaan garis regresi menunjukkan $Y = 2,42 + 0,45X_1$. Artinya setiap kenaikan nilai manajemen supervisi akademik sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,45 unit. Semakin baik manajemen supervisi akademik, semakin baik pula kinerja guru.
2. Terdapat korelasi yang cukup kuat antara Motivasi berprestasi dengan Kinerja guru di SMA PSKD Jakarta. Dari hasil analisis data dapat diketahui besarnya korelasi yang diperlihatkan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,51$, dengan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,26. Persamaan garis regresi menunjukkan $Y = 2,36 + 0,46X_2$. Artinya setiap kenaikan nilai motivasi berprestasi sebesar satu

unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,46 unit. Semakin baik motivasi berprestasi, semakin baik pula kinerja guru.

3. Terdapat hubungan korelasi yang cukup kuat antara manajemen supervisi akademik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru manajemen supervisi akademik dan di SMA PSKD Jakarta. Dari hasil analisis data dapat diketahui besarnya korelasi yang diperlihatkan koefisien korelasi $r_{y1,2} = 0,65$, dengan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,41. Persamaan garis regresi menunjukkan $\hat{Y} = 1,22 + 0,36X_1 + 0,36X_2$. Artinya setiap kenaikan nilai manajemen supervisi akademik sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,36 unit, dan setiap kenaikan nilai motivasi berprestasi sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,36 unit. Semakin baik manajemen supervisi akademik dan motivasi berprestasi, semakin baik pula kinerja guru.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, dapat diajukan beberapa saran antara lain:

1. Mengingat korelasi yang cukup kuat antara manajemen supervisi akademik dengan kinerja guru di SMA PSKD Jakarta, hendaknya kepala sekolah dapat mempertahankan dan meningkatkan manajemen supervisi akademik, dan kepala sekolah mampu melakukan pembinaan yang lebih profesional dalam peningkatan kinerja guru.
2. Mengingat korelasi yang cukup kuat antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMA PSKD Jakarta, hendaknya guru-guru dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi berprestasi agar dapat mencapai tingkat prestasi tertentu.
3. Mengingat penelitian ini masih terbatas pada variabel-variabel yang penulis gunakan, hendaknya penelitian berikutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambah atau menggunakan variabel-variabel lain dan jumlah sampel yang lebih banyak pada model acuan yang menunjang kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- (1979). *Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- (2011). *PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- (2013). [Perka BKN NO 1 Tahun 2013 Tentang Penilaian Prestasi Kerja](#). Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- (2006). *Undang-Undang R.I. No. 14 Tahun 2005. tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Ramdina Prakarsa.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2011. *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press.
- Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press.
- Cardoso, Gomes Fautisno. (1995). *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2002). *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Imron, Ali. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: PT Dunia Pusataka Jaya.
- James W. Walker. (1992). *Human Resource Strategy*. Phoenix: The Walker Group.
- Jihat, Asep dan Haris, Abdul. (2008). *Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Kreitner, Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Makawimbang, Jerry H. (2011). *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.

Moh. As'ad. (1995). *Psikologi Perusahaan, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.

Mulyasa. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mulyasa. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Munandar, Ashar Suyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).

Pidarta, Made. (2009). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Purwanto, Ngalim. (1990). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Rohiat. (2012). *Manajemen Sekolah – Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT Refika Aditama.

Rusdiana. (2017). *Manajemen Evaluasi Program Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sobirin. (2018). *Kepala Sekolah, Guru dan Pembelajaran*. Bandung: Penerbit Nuansa.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suprayekti. (2004). *Interaksi Belajar Mengajar*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.

Mansur, Muslich, (2007). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Tampubolon, Manahan. (2012). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Tobing, Josephine dan Napitupulu, Amrin H. (2011). *Kiat Menjadi Supervisor Handal*. Jakarta: Erlangga.

Web site

SCRIBD. Upload by Eka safitri, 14 juni 2012. *Pengertian Manajemen*. Diperoleh tanggal 18 Mei 2018 dari <http://www.scribd.com/doc/97069236/Pengertian-Manajemen>.

LPMP DKI Jakarta. Upload by Ojiksaputra, 4 Juli 2011. *Guru Profesional dan Efektif*. Diperoleh tanggal 18 Mei 2018 dari <http://www.lpmpdki.web.id/index.php/artikel-pendidikan/195-guru-yang-profesional-dan-efektif>.

KHOI82'S BLOG. 31 Oktober 2009. *Ciri-Ciri guru Yang Baik*. Diperoleh tanggal 19 Mei 2018 dari <http://khei82.wordpress.com/2009/10/31/ciri-ciri-guru-yang-baik-efektif/>.

SANG GURU.com. *Pergeseran Paradigma pendidikan*. Diperoleh tanggal 4 Juni 2018 dari <http://farichinfarich.blogspot.com/2013/03/pergeseran-paradigma-pendidikan-dari.html>.

Google Plus. *Motivasi secara etimologis*. Diperoleh tanggal 19 Mei 2018 dari <https://plus.google.com/103469772616080840045/posts/YRf4mh-YH4x6>