

# HUBUNGAN ANTARA SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN KINERJA GURU SMKN DI KOTA BIMA

Relly Prihatin\*

Relly Prihatin. "Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Guru SMKN di Kota Bima", *Fitrah Jurnal Studi Pendidikan*, Vol. 8, No. 1 Juni 2017, h. 77-94.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana hubungan antara supervisi kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang ada di SMKN se Kota Bima. Metode penelitian adalah deskriptif korelasional. Sampel penelitian terdiri dari 120 orang guru dan 120 orang siswa yang ditentukan dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil supervisi kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkorelasi dengan kinerja guru dengan tingkat hubungan yang cukup kuat. Bentuk hubungan antara keempat variabel ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 1.568 + 0.142X_1 + 0.416X_2 + 0.085X_3$ .

**Kata Kunci:** Supervisi kepala sekolah, iklim sekolah, Motivasi berprestasi, Kinerja Guru

**Abstract:** *This study aims to examine how the relationship between the supervision of the school principal, school climate, achievement motivation and performance of teachers in vocational high school (SMK) throughout Kota Bima. The research method was descriptive correlational. The study sample consisted of 120 teachers and 120 students were determined using proportionate stratified random sampling technique. The data collection technique using a Likert scale questionnaire. Data were analyzed by using descriptive analysis and inferential analysis using the tools of SPSS application. The results showed that the results of the supervision of the school principal, school climate and achievement motivation together correlated with the performance of teachers with a fairly strong degree of correlation. The relationship between the four variables is shown by the regression equation  $Y = 1,568 + 0.142X_1 + 0.416X_2 + 0.085X_3$ .*

**Keywords:** *Supervising principals, school climate, achievement motivation, teacher performance.*

---

\* STIT Sunan Giri Bima, email: relly.prihatin@yahoo.com

## Pendahuluan

Pendidikan memegang peranan strategis untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi dunia. Peningkatan sumberdaya manusia merupakan kebutuhan mendesak yang perlu diprioritaskan oleh pemerintah dalam menghadapi era globalisasi untuk mengikuti perkembangan teknologi dan informasi yang begitu cepat.

Bersamaan dengan lajunya arus reformasi dalam dunia pendidikan berbagai upaya pembenahan sistem pendidikan dan perangkatnya di Indonesia terus dilakukan, akibatnya muncul beberapa peraturan pendidikan untuk saling melengkapi dan penyempurnaan peraturan-peraturan yang sudah tidak relevan lagi dengan kebutuhan saat ini. Hal ini dapat dilihat dengan berlakunya Undang- Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).

Sumberdaya yang harus diupayakan dalam sistem pendidikan nasional harus ditempuh dalam jalur formal dan informal. Melalui pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu mencakup berbagai indikator yang menunjukkan sumberdaya yang berkembang dan dibutuhkan oleh masyarakat.

Keberhasilan sekolah dalam mengelola dan menyelenggarakan pendidikan sangat ditentukan oleh proses input, output dan outcome. Peranan kepala sekolah sebagai pimpinan yang memiliki fungsi rangkap dalam sekolah baik sebagai educator, manajer, administrator maupun supervisor. Disamping itu keberhasilan satuan pendidikan dalam menjalankan fungsinya juga dipengaruhi oleh faktor guru. Hal ini disebabkan keberadaan guru disekolah menjadi peranan utama dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik.

Keberhasilan pendidikan diSekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia disekolah dan kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah,

pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. hal itu menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang efektif dan efisien.<sup>1</sup>

Iklim sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi dan bergaul dalam organisasi pendidikan<sup>2</sup>. terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut sangat mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif mendukung peningkatan kinerja guru.

Dipilihnya SMKN sebagai lokasi penelitian karena mengingat SMK merupakan satuan pendidikan yang menghasilkan tamatan siap kerja. Seperti yang dijelaskan pada visi pembinaan SMK yaitu mewujudkan SMK bertaraf internasional, menghasilkan tamatan siap kerja, cerdas, kompetitif dan memiliki jatidiri bangsa serta mampu mengembangkan keunggulan local dan bersaing dipasar global<sup>3</sup>. Diharapkan SMK menghasilkan karya-karya unggulan untuk mendorong pembangunan ekonomi.

Perlu kita ketahui SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) semenjak menggunakan kurikulum 1994 hingga Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), telah banyak membebani guru. Guru di SMK tidak hanya mengajar dengan mentransfer ilmu pengetahuan, namun mempersiapkan anak didik untuk memasuki dunia kerja. Oleh karena ada bermacam-macam program kegiatan sekolah yang harus dilakukan oleh guru. Seperti pelaksanaan Praktik Industri selama 3 bulan dimana siswa wajib melakukan praktik kerja di perusahaan, kantor selama minimal tiga bulan dan guru bertugas sebagai pemantau siswa. Sekolah melaksanakan Uji Produktif dimana guru harus mempersiapkan siswa untuk menghadapi uji praktik melakukan

---

<sup>1</sup>Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : Rosdakarya), 24

<sup>2</sup>Pirdata, M. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Aksara. 176

<sup>3</sup>Direktorat Pembinaan SMK. 2009. *Garis-garis Besar Program Pembinaan SMK Tahun 2009*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional

pekerjaan. Guru harus mengaplikasikan teori pelajaran ke dalam praktik yang sesungguhnya. Guru mengurus unit produksi di sekolah, guru mempersiapkan bahan pengajaran, dan tugas-tugas lainnya.

Sehubungan dengan kinerja guru yang kurang efektif dari hasil survey oleh peneliti menunjukkan bahwa : 1). Guru jarang membuat kisi-kisi ulangan, 2). Hasil ulangan yang tidak dinilai secara rinci, 3). Hasil ulangan yang ditindak lanjuti melalui program remedial, hal ini disebabkan : a). kemampuan guru masih rendah dalam membuat kisi-kisi ulangan, membuat butir soal yang baik, menganalisa butir soal dan hasil ujian, b). beban guru dalam tugas mengajar, c). rendahnya penghargaan terhadap guru yang melakukan inovasi, termasuk melaksanakan program remedial.

Pada dasarnya masalah-masalah tersebut merupakan komponen-komponen masukan dan proses dalam mengelola dan menyelenggarakan sekolah yang termasuk dalam konteks manajemen pendidikan yaitu supervisi kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi berprestasi dan kinerja guru SMKN. Namun demikian penelitian ini akan dibatasi pada masalah-masalah yang berkaitan dengan keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar disekolah.. Oleh karena itu dalam upaya peningkatan kinerja guru, menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai supervisi kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi, pada guru-guru SMKN khususnya yang berada di kota Bima

Minimnya bukti tentang kontribusi supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap motivasi guru dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja guru SMKN turut melatar belakangi pentingnya penelitian ini. Maka dari itu peneliti tertarik mengungkap hubungan antara supervisi kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru pada SMKN se Kota Bima.

### **Kinerja guru**

Vroom mengemukakan sebagaimana yang dikutip dalam Mulyasa, mengungkapkan bahwa kinerja = kemampuan X motivasi. Menurut model ini, kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara

kemampuan dengan motivasi. Bisa disimpulkan bahwa salah satu dari komponen itu rendah maka seseorang akan memiliki kinerja yang lemah. Kinerja guru adalah sebuah wujud unjuk kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standart dan criteria tertentu sebagai acuan. Dengan kata lain kinerja guru adalah kemampuan usaha guru untuk melakukan perencanaan program pembelajaran dan evaluasi dari pembelajaran. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya, akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil kerja mereka.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi, karena guru mengemban tugas professional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing dan guru sebagai administrator kelas. (Danim S, 2002)<sup>4</sup>. Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain: kegiatan belajar mengajar, kegiatan administrasi, tugas sebagai pengajar dan peningkatan kualifikasi akademik atau kompetensi guru

### **Penilaian kinerja guru**

Kinerja guru akan menjadi optimal bila mana di integrasikan dengan komponen supervisi kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun peserta didik. Upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi belajar peserta didik dapat di deskripsikan sebagai berikut: 1) Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru, kepala sekolah, juga harus memberikan kesempatan kepada

---

<sup>4</sup>Danim, S. 2002. *Inovasi Pendidikan. Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia.

guru-guru unntuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilanya, 2). Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim hasil evaluasi belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka. 3). Menggunakan waktu belajar secara efektif disekolah dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan.<sup>5</sup>

### **Indikator-indikator kinerja guru**

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, oleh sebab itu dianggap penting untuk mengukur karakteristik kinerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal<sup>6</sup>. Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria menurut Casseter ( dalam Mulyasa, 2003 ) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu : 1). Karakteristik individu, 2). Proses, 3). Hasil, dan 4). Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dan keahlianya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidamng tugasnya. Kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang, sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan pedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan dan diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektifitas menggunakan waktu, dan dana yang dipakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku, dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman seprofesi atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan

---

<sup>5</sup>Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : Rosdakarya, 100

<sup>6</sup>Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengembangkan tugas profesional yang artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu : 1). Guru sebagai pengajar, 2). Guru sebagai pembimbing dan 3). Guru sebagai administrator kelas<sup>7</sup>. Dari penjelasan tersebut bahwa bias disimpulkan bahwa indikator kinerja guru adalah kegiatan belajar mengajar, kegiatan administrasi, tugas diluar sebagai pengajar dan peningkatan kualifikasi akademik atau kompetensi guru.

Sementara dalam buku pedoman penilaian kinerja guru yang dikeluarkan kementerian pendidikan nasional direktorat jenderal peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan mengemukakan bahwa penilaian kompetensi pedagogic guru dapat ditinjau dari berbagai aspek yaitu : (1). Menguasai karakteristik siswa, (2). Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3). Kegiatan pembelajaran yang mendidik, (4). Komunikasi dengan siswa dan (5). Penilaian dan evaluasi.

### **Supervisi kepala sekolah**

Supervisi adalah semua usaha yang dilakukan untuk membantu atau melayani guru agar dapat mengembangkan, memperbaiki dan bahkan meningkatkan pengajaran serta dapat menyediakan kondisi belajar yang efektif dan efisien demi pertumbuhan jabatannya untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan. Disimpulkan bahwa pengertian supervisi adalah bantuan dalam mengembangkan situasi belajar kearah yang lebih baik dengan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru-guru.<sup>8</sup>

Sementara Nurtain menguraikan prinsip-prinsip supervisi yang harus dihasilkan oleh supervisor adalah: (1) orang harus memahami dengan jelas pekerjaanya, (2) orang harus mempunyai pedoman dalam

---

<sup>7</sup>Danim, S.. *Inovasi Pendidikan...* 20 : Pustaka Setia

<sup>8</sup>Manja, W. 2002. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang

menjalankan pekerjaannya, (3) pekerjaan yang jelek diberi kritik yang membangun, (4) orang hendaknya memperoleh kesempatan untuk memperlihatkan bahwa mereka mampu memangku tanggung jawab yang besar, (5) orang hendaknya didorong untuk memperbaiki dirinya, (6) orang hendaknya bekerja di lingkungan yang aman dan nyaman.<sup>9</sup>

### Tujuan supervisi

Tujuan supervisi di Indonesia adalah tidak lepas dari tujuan pendidikan nasional. Yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang bertakwa terhadap tuhan yang maha esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani. Kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggungjawab kemasyarakatan dan keagamaan

Glickman mengemukakan bahwa tujuan supervisi adalah untuk membantu guru belajar bagaimana meningkatkan kemampuan dan kapasitasnya agar murid-muridnya dapat mewujudkan tujuan belajar yang telah ditetapkan.<sup>10</sup> Sementara Sehartian dan Mataheru (1981) mengemukakan bahwa tujuan kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Kepala sekolah juga harus memahami beberapa sumber kepuasan guru terkait eksistensinya disekolah. Melalui supervisi kepala sekolah dapat mengontrol salah satu sumber kepuasan yaitu pengembangan keterampilan diri, yang salah satunya melalui pelatihan yang bermutu dan relevan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>Nurtain, H. 1989. *Supervisi Pengajaran (Teori dan Praktek)*. Depdikbud, ditjen Dikti, P2LPTK, Jakarta

<sup>10</sup>Glickman, C. D. 1981. *Development Supervision Alternative Practices for Helping Teacher Improve Instruction*. Alexandria, Virginia : ASCD

<sup>11</sup>Mulyasa, E., *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Rosdakarya2005, 103

## Fungsi supervisi

Supervisi kepala sekolah diharapkan dapat memberikan perhatian untuk mengembangkan kinerja guru dengan cara mendorong guru untuk bekerjasama dan berkomitmen pada pelatihan dan jabatan. Morley dalam Musfah (2011) mengemukakan bahwa kesadaran saja belum cukup untuk guru meningkatkan kinerjanya, guru harus didukung oleh satu pemahaman tentang prinsip dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan jika ingin mengubah sebuah praktik. Jadi, supervisi kepala sekolah sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru yang berfungsi memonitoring pemahaman dan kemampuan guru tersebut.

## Motivasi berprestasi

Motivasi mewakili proses psikologikal, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Teori motivasi berprestasi guru Disamping itu motivasi berprestasi guru selalu terkait dengan masalah kebutuhan dalam hal pemenuhan itu terdapat hirarki yang menunjukkan prioritas menurut tingkatan kebutuhan paling mendesak.<sup>12</sup>

Motivasi berprestasi guru setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah motivasi. Dengan demikian motivasi berprestasi diartikan sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku atau beraktifitas kerja.

## Iklim sekolah

Iklim sekolah merupakan kualitas dari lingkungan yang terus menerus dialami oleh guru-guru mempengaruhi tingkah laku dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Mitchelel, T.R. 1992. *People in Organization Understanding The Behavior*. Koghakusa : McGraw Hill

<sup>13</sup> Hoy, W.K. & Miskel, C.G. 1987. *Educational Administration. Theory and Research*. Third edition. New York : Randon house, Inc.

Sulistiysni dan Rosidah menyatakan iklim organisasi yakni lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik-praktik dan kebijakan sumberdaya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Semua organisasi yang memiliki iklim yang manusiawi dan partisipatif, menerima dan memerlukan praktik-praktik manajemen sumberdaya manusia yang berbeda dengan iklim yang beriklim otokratik.<sup>14</sup>

Isi kesimpulan dari penulis terkait pembahasan di atas. Dari beberapa defenisi tentang iklim sekolah seperti yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah merupakan kondisi dimana di dalamnya terdapat hubungan yang kuat antara semua elemen yang ada di dalam sekolah tersebut dengan keadaan sekolah dan lingkungannya yang sangat aman, nyaman dan tenang untuk kegiatan belajar mengajar.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif-korelasional. Artinya peneliti berusaha memberikan data yang ada pada SMKN se-Kota bima. Disebut korelasional sebab berusaha menjelaskan hubungan antar variable yang berdasar besar kecilnya korelasi. Variable-variabel peneliti adalah supervisi kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi guru dan kinerja guru pada guru SMKN di kota Bima.

Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dimaksud menguji hubungan antara variable supervisi kepala sekolah, iklim motivasi guru dengan kinerja guru. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini apabila dilihat dari sifat hubungan antar variable termasuk penelitian explanatory. Dalam penelitian ini terdapat beberapa varibel *Exogenous* dan variable *endogenous*.

---

<sup>14</sup>Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Berdasarkan rancangan penelitian yang dikembangkan, data yang dikumpul oleh peneliti adalah data kuantitatif dalam skala nominal. Data tersebut diperoleh dari 120 responden yang tersebar pada SMKN se-Kota Bima yang dijadikan lokasi penelitian. Deskripsi data dilakukan terhadap empat variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variable supervise kepala sekolah, variable iklim sekolah, variable motivasi berprestasi dan variable kinerja guru. Sesuai dengan judul penelitian maka populasi dalam penelitian ini adalah guru SMKN di Kota Bima yang berstatus Guru tetap sejumlah 602 orang serta jumlah siswa sebesar 4554 siswa.

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari setiap variable ( supervise kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi berprestasi guru dan kinerja guru). Untuk kesahihan yang konstruktif, maka dilakukan melalui pendefinisian dan studi kepustakaan serta konsultasi dan diskusi dengan pembimbing. Instrumen pada masing-masing indikator disuse dengan langkah-langkah sebagai berikut : 1). Membuat kisi-kisi dan 2). Menyusun butir-butir pertanyaan.

Kuesioner yang paling banyak dipakai adalah berbentuk kuesioner tertutup. Dalam kuesioner tertutup, peneliti menghendaki jawaban pendek yang sudah disiapkan atau jawaban hanya dengan membubuhkan tandasilang pada alternative jawaban yang sudah disiapkan. Sehingga dalam kuesioner tertutup, responden tidak bisa menentukan jawaban sendiri.

Angket yang dikembangkan berupa sekumpulan pertanyaan bersifat yang masing-masing butirnya memuat sekumpulan pertanyaan bersifat lima item alternative jawaban. Pengkualifikasian hasil jawaban responden didasarkan pada urutan alternative jawaban dan diskalakan dengan rentang skor 1 hingga 5.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMKN di Kota Bima**

Variabel supervisi kepala sekolah ( X1 ) pada penelitian ini terbagi menjadi 11 pertanyaan dengan skor tertinggi pada butir pertanyaan

adalah 5 ( lima dan skor terendah adalah 1. Sehingga diperoleh harapan bahwa skor terendah dari setiap butir pertanyaan adalah 11. Berdasarkan data tersebut, maka panjangnya interval kelasnya adalah :  $55-11/5 = 8,4$ .

Table 4.1 Frekuensi data supervise kepala sekolah

Interval	Criteria	frekwensi	Porsentase
47-55	Sangat tinggi	52	43,33
38-36	Tinggi	62	51,67
29-37	Sedang	6	5,00
20-28	Rendah	0	0.00
11-19	Sangat redah	0	0,00
		120	100,00

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kualitas variable supervise tergolong tinggi, kategori ini menunjukkan bahwa jumlah responde sebanyak 120 orang guru tercapai frekwensi sebesar 62 dengan prosentase sebesar 51,67%. Sementara yang lain tergolong sangat tinggi dengan frekwensi sebesar 43,33% dan sisanya tergolong sedang dengan frekwensi sebesar 6 dengan prosentase 5,00%. Indikator yang menunjukkan tingginya supervise kepala sekolah yang ada di SMKN Kota Bima dari jawaban responden adalah kepala sekolah mengadakan rapat dengan dewan guru untuk meningkatkan kemampuan guru mendapat prosentase tertinggi. Selanjutnya indicator indicator kepala sekolah melakukan kunjungan kelas dalam rangka memastikan proses pembelajaran berjalan semestinya berada pada prosentase kedua. Artinya aktivitas kepala sekolah dalam melakukan supervise yang ada di SMKN Kota Bima tergolong tinggi dan dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menilai supervise oleh kepala sekolah yang ada di SMKN Kota Bima

## Hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru SMKN di Kota Bima

Variable iklim sekolah ( X2 ) pada penelitian ini terbagai menjadi 11 pertanyaan dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1. Sehingga skor tertinggi pada butir pertanyaan adalah 55 dan skor terendah adalah 11. Berdasarkan data tersebut, maka panjangnya interval kelas pada variable iklim sekolah adalah :  $55-11/5 = 8,4$

Table 4.2 frekwensi data iklim sekolah

Interval	Criteria	Frekwensi	Porsentase
47-55	Sangat tinggi	50	41,67
38-36	Tinggi	64	53,33
29-37	Sedang	6	5,00
20-28	Rendah	0	0,00
11-19	Sangat rendah	0	0,00
		120	100,00

Hasil analisis deskriptif variable iklim sekolah tergolong tinggi, kategori ini menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 120 orang guru mencapai frekwensi sebanyak 64 dengan prosentase 53,33%. Sementara yang lain tergolong sangat tinggi dengan prosentase sebesar 41,67%. Sementara yang lain tergolong sedang dengan frekwensi sebesar 6 dengan prosentase 5,00%. Indikator yang menunjukkan tingginya iklim sekolah yang ada di SMKN kota bima adalah terletak pada kebersihan lingkungan sekolah, keadaan ruang guru, kerjasama antara guru dengan guru dan kerjasama antara guru dengan orang tua wali masih tergolong tinggi. Sementara prosentase dari indikator tata tertib dan peraturan sekolah, struktur oragnisasi sekolah dan pembagian tugas antara kepala sekolah dan guru mendapat criteria yang sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang menilai iklim sekolah yang ada di SMKN Kota Bima masih dalam kategori baik.

## Hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMKN di Kota Bima

Variabel motivasi berprestasi ( X3 ) pada penelitian ini terbagai menjadi 9 pertanyaan dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Sehingga skor tertinggi pada butir pertanyaan adalah 45 dan skor terendah adalah 9. Berdasarkan panjangnya interval kelas pada variabel motivasi berprestasi adalah :  $45-9/5 = 7,1$

Table 4.3 Frekwensi Motivasi Berprestasi

Interval	Criteria	Frekwensi	Porsentase
40-47	Sangat tinggi	43	35,83
32-39	Tinggi	67	55,83
24-31	Sedang	6	8,34
16-23	Rendah	0	0,00
8-15	Sangat redah	0	0,00
		120	100,00

Hasil analisis deskriptif motivasi berprestasi menunjukan tergolong tinggi, kategori ini menunjukan bahwa jumlah responde sebanyak 120 orang guru tercapai frekwesi sebesar 67 dengan prosentase 55,83%. Sementara yang tergolong sangat tinggi, tercapai frekwensi sebesar 43 dengan prosentase 35,83% dan yang tergolong sedang tercapai frekwensi sebesar 6 dengan prosentase 8,34%. Indikator yang menunjukan porsentase dari motivasi berprestasi terbanyak terletak pada tanggung jawab dan keamanan, prestasi yang di dapat dan kebijakan administrative yang ada di SMKN Kota Bima. Selanjutnya indicator kondisi kerja dan hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan mendapatkan porsentase kedua yang menunjukan criteria yang sangat tinggi. Artinya motivasi berprestasi yang dimiliki guru SMKN Kota Bima masih tergolong baik. Ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang menginterpretasikan motivasi berprestasi yang dimiliki guru SMKN Kota Bima.

## Hubungan kinerja guru dengan kinerja guru SMKN di Kota Bima

Variabel kinerja guru ( Y ) pada penelitian ini terbagi menjadi 9 pertanyaan dan skor tertinggi pada tiap pertanyaan adalah 5 dan terendah adalah 1. Skor tertinggi pada keseluruhan pertanyaan adalah 45 dan skor terendah adalah 9. Berdasarkan data tersebut maka dapat diperoleh panjang kelas intervalnya adalah :  $45-9/5 = 7,1$

Table 4.4 Frekwensi Kinerja Guru

Interval	Criteria	Frekwensi	Porsentase
40-47	Sangat tinggi	51	42,50
32-39	Tinggi	60	50,00
24-31	Sedang	9	7,50
16-23	Rendah	0	0,00
8-15	Sangat redah	0	0,00
		120	100,00

Hasil analisis kinerja guru menunjukkan tergolong tinggi. Kategori ini menunjukan bahwa jumlah responde sebanyak 120 orang siswa tercapai frekwensi sebesar 60 dengan prosentase 50,00%. Sementara yang tergolong sangat tinggi, mencapai frekwensi sebanyak 51 orang dengan prosentase 42,50% dan yang tergolong sedang, tercapai dengan frekwensi sebesar 9 dengan prosentase 7,50%. Indikator yang menunjukan besarnya jawaban responden mengenai kinerja guru adalah terletak pada guru dapat mengidentifikasi karakteristik siswa, guru mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan siswa. Sementara indicator guru memberikan kesempatan pada siswa untuk menguasai materi pembelajaran sesuai dengan kesanggupan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajranya dan guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar siswa, menempati prosentase terbanyak kedua dengan criteria yang sangat tinggi.

**Hubungan secara bersama antara supervise kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru**

Berikut ini hasil perhitungan korelasi antara supervise kepala sekolah , iklim sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru

Table 4.12 Hubungan secara bersama antara X1, X2 dan X3 dengan Y

**Correlations**

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.297	.531	.412
	X1	.297	1.000	.264	.211
	X2	.531	.264	1.000	.682
	X3	.412	.211	.682	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.002	.010
	X2	.000	.002	.	.000
	X3	.000	.010	.000	.
N	Y	120	120	120	120
	X1	120	120	120	120
	X2	120	120	120	120
	X3	120	120	120	120

Ket : X1 = supervise kepalasekolah  
 X2 = iklim sekolah  
 X3 = motivasi berprestasi  
 Y = kinerja guru  
 N = Jumlah Responden

Dari table diatas dapat diketahui bahwa hubungan antara supervise kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 0.297 atau 8.82%, iklim sekolah dengan kinerja guru sebesar 0.531 atau 28.19% dan motivasi berprestasi guru sebesar 0.412 atau 16.97%. secara bersama-sama dari ketiga variabel bebas memiliki hubungan secara simultan sebesar 53.98% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan diperoleh hubungan pengaruh antara supervise kepala sekolah, iklim sekoah dan motivasi berprestasi guru dengan

kinerja guru secara bersama-sama dapat dinyatakan melalui persamaan regresi  $Y = 1.568 + 0.142X_1 + 0.416X_2 + 0.085X_3$ . berdasarkan hasil pengujian signifikansi persamaan regresi sebagaimana dicantumkan dalam lampiran 10 dapat diperoleh F hitung sebesar 17,542, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ganda sangat signifikan yang artinya terdapat hubungan positif antara supervise kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru

## Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut diantaranya :

1. Kinerja guru SMKN di Kota Bima dipresepikan baik. Ini berarti guru-guru SMKN melaksanakan tugasnya dengan baik seperti dalam indikator
2. Supervisi kepala sekolah SMKN di Kota Bima termasuk kategori baik. Ini berarti kepala sekolah SMKN di Kota Bima memiliki hal-hal seperti dalam indikator
3. Iklim sekolah yang ada di SMKN kota Bima termasuk dalam kategori yang cukup baik hal ini terbukti indikatornya
4. Motivasi berprestasi guru SMKN kota Bima termasuk dalam kategori baik. Ini berarti guru-guru di kota Bima memiliki indikator yang dijelaskan
5. Terdapat hubungan positif antara supervise kepala sekolah dengan kinerja guru SMKN di Kota Bima. Ini berarti setiap peningkatan supervise kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru
6. Terdapat hubungan positif antara iklim sekolah dengan kinerja guru. Ini berarti semakin kondusif iklim sekolah maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru
7. Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru SMKN di kota Bima. Setiap peningkatan motivasi berprestasi guru, akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru
8. Terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara supervise kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru SMKN di Kota Bima. Hal ini berarti

peningkatan secara bersama-sama supervise kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi guru akan meningkatkan kinerja guru

9. Input pengembangan kinerja guru melalui supervise kepala sekolah sebesar 29.7%, iklim sekolah sebesar 53.1% dan motivasi berprestasi sebesar 41.2%

### Daftar Pustaka

- Abdullah, M. Amin. 2000. "Kajian Ilmu Kalam", dalam Komaruddin Hidayat & Hendro Prasetyo (ed.), *Problem dan Prospek LAIN: Antologi Pendidikan Tinggi Islam*, Jakarta: Depag RI.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : Rosdakarya).
- Pirdata, M. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Direktorat Pembinaan SMK. 2009. *Garis-garis Besar Program Pembinaan SMK Tahun 2009*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional
- Danim, S. 2002. *Inovasi Pendidikan. Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : Rosdakarya.
- Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Manja, W. 2002. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang.
- Nurtain, H. 1989. *Supervisi Pengajaran (Teori dan Praktek)*. Depdikbud, ditjen Dikti, P2LPTK, Jakarta
- Glickman, C. D. 1981. *Development Supervision Alternative Practices for Helping Teacher Improve Instruction*. Alexandria, Virginia : ASCD
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Professional*. Bandung : Rosdakarya.
- Mittchel, T.R. 1992. *People in Organization Understanding The Behavior*. Koghakusa : McGraw Hill
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. 1987. *Educational Administration. Theory and Research*. Third edition. New York : Randon house, Inc.
- Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.