

Pengaruh Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas, Komitmen Berprestasi, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Samarinda

Suriansyah¹, Dwi Nugroho², Usfandi Haryaka³

Universitas Mulawarman

e-mail: doktormp@fkip.unmul.ac.id

ABSTRACT

The objective of this research is to obtain information concerning the effect of headmaster managerial leadership, supervisory supervision, achievement commitment, teacher competence, toward teacher performance. The research was conducted in Samarinda City. Survey method applied in this research which data have been analyzed by path analysis. In this research, teachers have been chosen as unit analysis and 154 samples selected randomly. This research findings are as follows: (1) The managerial leadership of the principal directly affects teacher performance, (2) Supervision of supervisors does not directly affect the performance of teachers, (3) Commitment to achievement directly affect the performance of teachers, (4) Teacher competence has a direct effect on teacher performance, (5) Managerial leadership of the principal has a direct positive effect on teacher competence, (6) Supervision of supervisors does not directly affect the competence of teachers, (7) Commitment to achievement has no direct effect on teacher competence, (8) The managerial leadership of the principal directly influences the achievement commitment, and (9) Supervision of supervisors has no direct effect on achievement commitments. Therefore, the performance of teachers of SMA Negeri in Samarinda City can be improved through headmaster's managerial leadership, achievement commitment and teacher competence, teacher competence can be improved through headmaster's managerial leadership, and achievement commitment can be improved through headmaster's managerial leadership.

Keywords: headmaster managerial leadership, supervisory supervision, achievement commitment, teacher competence, teacher, performance.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting terkait dengan profesionalisme guru adalah kinerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Colquit, et.al, 2009:37) Artinya kinerja guru merupakan tolok ukur dari keberhasilan di bidang pendidikan, baik di tingkat sekolah, regional dan nasional.

Hasil uji kompetensi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015 menunjukkan hasil Uji Kompetensi nasional sebesar 45,92. Uji Kompetensi dilakukan terhadap 166.333 orang kepala sekolah dari jenjang SD-SMK/SMA di seluruh provinsi. Dimensi yang dinilai yaitu kepemimpinan dalam pembelajaran, kewirausahaan, pengembangan sekolah, manajerial, dan supervisi," paparnya, Kamis (4/6/2015). Nilai tertinggi didapatkan pada jenjang

SMA (51,75), disusul SMK (50,67), SMP (50,26), dan SD (44,43). (Edy S, 2015:1)

Sedangkan untuk wilayah Kota Samarinda, Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) 2015, mengecewakan. Ujian yang diikuti sekitar 8 ribu dari total 12 ribu guru di Kota Tepian tersebut, tak memperlihatkan kenaikan signifikan dibanding tahun lalu. Rata-rata di bawah 5,5. (nyc/er/k9, 2015)

Dari enam kompetensi yang diujikan sebagian besar kepala sekolah dasar di Indonesia lemah di dalam kemampuan supervisi dan manajerial, kondisi ini disebabkan karena banyak rekrutmen kepala sekolah yang tidak didasari oleh kemampuan kompetensi melainkan faktor politik, hal itu juga sejalan dengan kinerja guru di Indonesia yang masih sangat rendah dalam pelaksanaan tugasnya, hal ini tercermin pada keterlibatan guru dan masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan di lingkup sekolah akan sangat membantu meringankan tugas kepala sekolah, namun pada kenyataannya kualitas guru masih rendah sehingga belum tentu mampu

melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh kepala sekolah.(al Jawi,2006)

Berdasarkan data pengamatan langsung peneliti dan data diatas berbagai permasalahan yang dihadapi guru SMA Negeri dan Swasta di Kota Samarinda antara lain rendahnya kinerja guru. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, disiplin, kecerdasan emosional, komitmen, kompetensi, supervisi kepala sekolah, supervisi pengawas dan budaya kerja.

Berdasarkan pada aspek kepemimpinan manajerial kepala sekolah ditemukan beberapa permasalahan di dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai manajer yang menyebabkan tugas manajerial kepala sekolah tidak terlaksana dengan optimal, diantaranya perencanaan, kesulitan yang dihadapi oleh kepala sekolah di dalam membuat perencanaan adalah, kepala sekolah kesulitan di dalam menghimpun pendapat-pendapat dari guru maupun karyawan untuk membuat keputusan dalam suatu perencanaan karena minimnya budaya inisiatif dari guru maupun karyawan untuk memberikan pendapatnya. Pengarahan, kesulitan yang dihadapi adalah perbedaan cara pandang, kebiasaan-kebiasaan, kemauan dan keterampilan guru membuat sulit kepala sekolah dalam usaha menyatukan visi dan misi menuju tercapainya tujuan sekolah. Pengawasan, kesulitan yang dihadapi adalah banyaknya beban tugas administratif yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah menyebabkan kurang fokusnya pengawasan kepala sekolah terhadap pelaksanaan program sekolah.Minimnya hubungan sekolah dengan masyarakat menyebabkan persepsi masyarakat memposisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan.Kurangnya monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap program sekolah.

Pada aspek supervisi pengawas, berdasarkan ujian kompetensi (UK) Tahun 2012 bagi guru dan pengawas mata pelajaran, diperoleh hasil yang sangat mengecewakan. Hasil UK yang paling rendah adalah UK pengawas, dengan rerata hasil UK Pengawas se Indonesia sebesar 32,58. Hal ini memperlihatkan rendahnya kompetensi pengawas mata pelajaran yang ada di Indonesia. Padahal pengawas memiliki peran sentral dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru-guru di sekolah.

Menilik PP 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dalam pasal 19 tentang standar proses dan pasal 55 tentang standar pengelolaan menyebutkan bahwa: setiap satuan pendidikan dalam melakukan perencanaan proses

pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran, serta pengawasan proses pembelajaran yang efektif dan efisien diperlukan kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi dan pelaporan, serta pengambilan langkah tindak lanjut hasil pengawasan. Tugas ini dipercayakan kepada pengawas satuan pendidikan. Dalam melaksanakan tugas tersebut pengawas tentu harus menyusun program, melaksanakan serta menyampaikan laporannya. Namun yang terjadi, kebanyakan jabatan pengawas sebagai tempat parkir kepala sekolah yang habis masa tugasnya, tetapi malas untuk menjadi guru lagi. Lalu mereka diangkat menjadi pengawas tanpa melalui seleksi. Hal ini sangat ironi jika mutu pengawas sekolah justru berperan untuk mengawasi kinerja guru dan sekolah justru jauh lebih rendah daripada para guru yang diawasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Sinaga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif supervisi pengawas terhadap mutu layanan kepala sekolah.(Sinaga:2016) Supervisi pengawas yang melakukan pembinaan dengan baik maka layanan kepala sekolah dapat meningkat. Begitu juga dengan supervisi pengawas terhadap guru apabila dilakukan dengan baik maka kinerja guru akan meningkat.

Hasil penelitian Kumalasari menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen guru terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Pohuwato.(Kumalasari:2014) Hasil penelitian tersebut mengandung makna bahwa guru yang memiliki komitmen berprestasi yang baik dan tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Selanjutnya, hasil penelitian .” Lunenburg Ortein (2000) dan Sjamsir dan Honest (2017) in Sapril dkk. (2018:81) *state that teachers' performances is influenced by the school management roles such as leadership role, managerial role, curriculum and instructional role.* Dalam hal ini, kinerja guru dipengaruhi oleh pengelolaan dan aturan-aturan di sekolah.

Pada aspek komitmen berprestasi guru, terdapat hal-hal sebagai berikut: (1) masih ada guru yang belum menyusun sendiri silabus dan program pembelajaran yang cenderung menyalin bahkan menggunakan bahan potocopian dari guru lain, (2) masih ada guru mengajar tidak sesuai dengan program yang telah disusun, (3) guru masuk ke dalam kelas tanpa membawa buku program pembelajaran, (4) terkadang guru meninggalkan bahan kepada siswa dan, (5) guru tidak melakukan pembinaan terhadap siswa dengan sebaik-baiknya.

Pada aspek kompetensi guru, uji kompetensi guru yang dilaksanakan tahun 2015 yang diikuti sekitar 8 ribu dari total 12 ribu guru di Kota Samarinda, tak memperlihatkan kenaikan signifikan dibanding tahun lalu. Rata-rata di bawah 5,5. Pada tahun lalu sekitar 40% guru di Kota Samarinda tidak lulus uji kompetensi guru. (nyc/er/k9:2015) Artinya guru di Samarinda perlu meningkatkan kemampuannya di dalam 10 aspek yang diujikan, terutama kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Berdasarkan uraian di atas dapat diperoleh sebuah gambaran bahwa kinerja tidak akan muncul tanpa disertai oleh perbaikan dan konsistensi dari semua aspek kepemimpinan manajerial kepala sekolah, supervisi pengawas, komitmen guru dan kompetensi guru. Maka peneliti mencoba melihat dan membuktikan pengaruh kepemimpinan manajerial kepala sekolah, supervisi pengawas, komitmen berprestasi, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA di Kota Samarinda.

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Colquitt, Lepinne dan Wesson (2009) mendefinisikan kinerja sebagai : *"the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment."* Kinerja adalah seperangkat nilai yang memberikan kontribusi atas perilaku karyawan secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari perilakunya dalam bekerja selama di kantor. Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja yaitu acuan atau standar nilai yang ditetapkan organisasi yang diberlakukan untuk menilai perilaku negatif atau positif karyawan dalam bekerja dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson (2014:172) mendefinisikan kinerja sebagai berikut, *"job performance a set of employee work related behavior designed to accomplish organizational goals"*. Kinerja adalah seperangkat kerja perilaku pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi ditempat mereka bekerja. Selanjutnya Williams (2011:493)

mendefinisikan kinerja sebagai berikut *"job performance is how well someone performs the requirements of the job"*. Kinerja dapat dilihat dari seberapa serius pegawai melaksanakan pekerjaan hingga tuntas. Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja yaitu seperangkat perilaku pegawai untuk menilai pekerja yang bekerja secara maksimal atau seberapa serius dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

Muchinsky (2010) mendefinisikan kinerja sebagai berikut *"job performance is the set of workers behaviors that can be monitored, measured and assessed achievements in individual level"*. Kinerja adalah cerminan dari perilaku kerja pegawai yang dapat dilihat, dinilai oleh atasannya dan dapat diukur kinerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain. Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja yaitu alat yang digunakan oleh atasan untuk menilai perilaku kerja pegawainya.

Kusumaningtyas (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah Kinerja adalah kesiapan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu aktivitas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab mereka sesuai dengan hasil yang mereka harapkan.

"Performance is result or success level of a person as a whole during a given period in implementing tasks if compared to various possibilities, such as work results, target or goal or criteria have been determined first and have been agreed together."

Elliott(2015) dalam *Australian Journal of Teacher Education* menyatakan bahwa:

"Performance appraisal can be defined as the ongoing process used for identifying, measuring and developing an individual's performance in accordance with an organisation's strategic goals."

Dari definisi di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah proses berkelanjutan yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu sesuai dengan sasaran strategis organisasi dan sesuai dengan tanggung jawab mereka serta sesuai dengan hasil yang mereka harapkan.

2. Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan jabatan tertinggi dari suatu organisasi sekolah, ia mempunyai peranan yang sangat vital dalam

mengembangkan institusi yang dipimpinnya. Dinas pendidikan menetapkan tugas dan peranan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu sebagai *educator, manajer, administrator, dan supervisor*. Dalam perkembangan berikutnya peranan kepala sekolah tersebut bertambah menjadi *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, figure* dan *mediator*. (Mulyasa:2030)

3. Supervisi Pengawas

Istilah supervisi berasal dari bahasa Inggris "Supervision" yang artinya pengawasan, pemeriksaan. Sedangkan orang yang melakukan supervisi dinamakan supervisor. Dalam pendidikan dinamakan supervisor pendidikan. (Sulistiyorini, dkk:2012) Istilah supervisi menurut bentuk perkataannya terdiri dari patah kata "*super*" + "*visi*": *super* = atas, lebih; *visi* = tilik, awasi". Seorang "*Supervisor*" memang mempunyai posisi di atas atau mempunyai kedudukan yang lebih tinggi daripada orang yang disupervisinya. Tugasnya adalah melihat, menilai, atau mengawasi orang-orang yang disupervisinya itu.

4. Komitmen Berprestasi

Kata komitmen berasal dari bahasa Latin *commitere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally, impelled* (Toto:2006) adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya.

Senada dengan hal ini, komitmen sebagai "*a sense of identification, loyalty and involvement expressed by an employee toward the organization or unit of the organization.*" Rumusan ini merujuk pada satu pengertian bahwa komitmen merupakan ekspresi perasaan seseorang dalam hal identifikasi, loyalitas dan keterlibatan dalam pencapaian tujuan organisasi. (Long:2000)

5. Kompetensi Guru

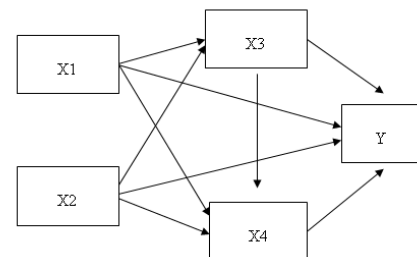
Kompetensi pada dasarnya adalah gambaran tentang apa yang harus dilakukan seseorang terhadap pekerjaan itu. Menurut Spencer and Spencer kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu pada pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab dan akibat dengan kriteria direferensikan, efektif atau unggul atau unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu.

"*Competence is basically a picture of what a person should do the job. According to Spencer*

and Spencer (1993) competency is an underlying characteristic of a person related to the effectiveness of individual performance on the job or the basic characteristics of individuals who have a causal relationship or a cause and effect with the criteria referenced, effective or excellent or superior performance in the workplace or in certain situations." (Hakim:20150)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik analisis jalur. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri di Kota Samarinda. Subjek yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 154 orang guru. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan angket/kuesioner. Uji keabsahan data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana yaitu analisisnya dengan membandingkan nilai *t* tabel dengan *t* hitung dan uji regresi ganda yang analisisnya membandingkan antara *F* hitung dengan signifikansi



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Keterangan:

X₁:Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah

X₂:Supervisi Pengawas

X₃:Komitmen Berprestasi

X₄:Kompetensi Guru

Y : Kinerja Guru

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien jalur $\beta_{y1} = 0,187$ dengan nilai $t_{hitung} = 2,144$ dan signifikansi (sig.) 0,034 maka H_0 ditolak, artinya koefisien jalur sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru (Y).

2. Supervisi Pengawas dan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien jalur $\beta_{y2} = 0,053$ dengan nilai t_{hitung}

= 0,720 dan signifikansi (sig.) 0,473 maka H_0 diterima, artinya koefisien jalur tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi pengawas tidak berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

3. Komitmen Berprestasi dan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien jalur $\beta_{y3} = 0,157$ dengan nilai $t_{hitung} = 2,092$ dan signifikansi (sig.) 0,038 maka H_0 ditolak, artinya koefisien jalur sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen berprestasi (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru (Y).

4. Kompetensi guru dan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien jalur $\beta_{y4} = 0,271$ dengan nilai $t_{hitung} = 3,160$ dan signifikansi (sig.) 0,002 maka H_0 ditolak, artinya koefisien jalur sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru (X_4) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru (Y).

5. Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien jalur $\beta_{41} = 0,526$ dengan nilai $t_{hitung} = 7,407$ dan signifikansi (sig.) 0,000 maka H_0 ditolak, artinya koefisien jalur sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi guru (X_4).

6. Supervisi Pengawas dan Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien jalur $\beta_{y1} = 0,016$ dengan nilai $t_{hitung} = 0,233$ dan signifikansi (sig.) 0,816 maka H_0 ditolak, artinya koefisien jalur tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi pengawas (X_2) tidak berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi guru (X_4).

7. Komitmen Berprestasi dan Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien jalur $\beta_{y1} = 0,044$ dengan nilai $t_{hitung} = 0,622$ dan signifikansi (sig.) 0,535 maka H_0 ditolak, artinya koefisien jalur tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen berprestasi (X_3) tidak berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi guru (X_4).

8. Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah dan Komitmen Berprestasi

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien jalur $\beta_{y1} = 0,226$ dengan nilai t_{hitung}

= 2,868 dan signifikansi (sig.) 0,005 maka H_0 ditolak, artinya koefisien jalur sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap komitmen berprestasi (X_3).

9. Supervisi Pengawas dan Komitmen Berprestasi

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien jalur $\beta_{y1} = 0,130$ dengan nilai $t_{hitung} = 1,646$ dan signifikansi (sig.) 0,102 maka H_0 diterima, artinya koefisien jalur tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi pengawas (X_2) tidak berpengaruh langsung positif terhadap komitmen berprestasi (X_3).

No	Hipotesis	Uji t	Sig.	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru	2,144	0,034	Berpengaruh langsung
2.	Supervisi pengawas terhadap kinerja guru	0,720	0,473	Tidak berpengaruh langsung
3.	Komitmen berprestasi terhadap kinerja guru	2.092	0,038	Berpengaruh langsung
4	Kompetensi guru terhadap kinerja guru	3,160	0,002	Berpengaruh langsung
5	Kepemimpinan manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi guru	7,407	0,000	Berpengaruh langsung
6	Supervisi pengawas terhadap kompetensi guru	0,233	0,816	Tidak berpengaruh langsung
7	Komitmen berprestasi terhadap kompetensi guru	0,622	0,535	Tidak berpengaruh langsung

8	Kepemimpinan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen berprestasi	2,869	0,005	Berpengaruh langsung
9	Supervisi pengawas terhadap komitmen berprestasi	1,646	0,102	Tidak Berpengaruh langsung

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru

Dengan terujinya hipotesis tersebut, maka dengan demikian hasil penelitian ini mendukung pendapat teoritis atau pun hasil-hasil kajian penelitian yang pernah dilakukan para ahli. Menurut Siagian kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Tangkilisan pemimpin yang efektif harus mempunyai agenda dalam mencapai tujuan organisasi, menghadapi tantangan dan kemungkinan yang akan terjadi dan mewujudkan keinginannya dengan visi baru serta mengomunikasikannya dan mengajak bawahan bersatu untuk mencapai tujuan baru dengan menggunakan sumber daya dan energi seefisien mungkin.

2. Komitmen berprestasi dan kinerja guru

Komitmen merupakan satu aspek psikologi internal yang ada dalam diri manusia dan komitmen memiliki peran untuk melakukan sesuatu yang terbaik. Peran internal tersebut dapat dikatakan motivasi.

Motivasi kerja sering disebut sebagai penentu keberhasilan masa depan seseorang. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah mereka yang bahagia, percaya diri, populer dan lebih sukses di sekolah. Mereka mampu menahan gejolak emosi mereka, menjalin hubungan yang manis dengan orang lain, bisa mengelola stres, dan memiliki kesehatan mental yang baik.

3. Kompetensi guru dan kinerja guru

Hasil penelitian ini sesuai dengan pandangan Spencer yang diadaptasi oleh Palan (2007), yang mengatakan bahwa kompetensi merujuk kepada

karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri/nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

4. Kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompetensi guru

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepala sekolah merupakan orang terpenting di suatu sekolah, sebab kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembang dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan kepala sekolah yaitu ketika sekolah itu berfungsi dengan baik, terutama kalau prestasi belajar murid dapat mencapai maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir mengemukakan bahwa “ kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.”

5. Supervisi pengawas dan kompetensi guru

Muslim mengatakan bahwa dimensi dari supervisi ada 3 yaitu: 1) administrasi, 2) kurikulum dan 3) pengajaran. Dari tiga dimensi tersebut, perlu diamati lebih dalam lagi apakah seorang pengawas sudah melakukan ketiga dimensi tersebut kepada guru? Bisa saja terjadi bahwa seorang pengawas turun ke sekolah binaannya sebulan sekali. Mengingat beban tugas dari pengawas adalah membawahi 7 sekolah binaan dan 40 orang guru.

Melihat hasil penelitian ini yang menunjukkan supervisi pengawas tidak berpengaruh dengan kompetensi guru dapat peneliti katakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhinya, selain tiga dimensi diatas belum dilaksanakan dengan baik bisa juga kinerja pengawas sendiri yang belum optimal dalam melaksanakan tugasnya.

6. Komitmen berprestasi dan kompetensi guru

Individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki komitmen lebih rendah cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi. Dari pernyataan ini terkandung makna bahwa individu yang tidak memiliki komitmen tinggi akan cuek, tidak loyal, tidak mau melibatkan diri terhadap aktivitasnya karena individu tersebut tidak merasa memiliki beban tugas untuk melakukan tugasnya.

Komitmen atau janji yang dimiliki oleh guru tidak mendukung kompetensi guru tersebut. Kompetensi guru seperti yang diketahui

ada 4 kompetensi sehingga memungkinkan bahwa ada beberapa kompetensi yang tidak dikuasai oleh guru sehingga komitmen yang sudah ada di dalam diri guru tersebut tidak didukung oleh kemampuan atau kompetensi yang dimiliki.

7. Kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan komitmen berprestasi

Setiap guru memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen yang dimilikinya. Guru yang memiliki komitmen dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan guru yang berdasarkan *continuance*. Guru yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki guru. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada guru untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

8. Supervisi pengawas dan komitmen berprestasi

Kedudukan pengawas dalam institusi pendidikan sangat strategis karena melakukan penilaian sekaligus pembinaan terhadap kinerja guru, kepala sekolah, dan staf administrasi dalam pengelolaan pendidikan di sekolah. Penilaian dilakukan untuk mengetahui pencapaian tujuan yang ditetapkan, sedangkan pembinaan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah dan petugas administrasi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu tugas penting pengawas adalah melakukan supervisi secara rutin dan berkelanjutan di sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.

Meskipun demikian, dalam pelaksanaan di lapangan seorang pengawas banyak dipengaruhi faktor yang membuat dia tidak melakukan pekerjaannya secara profesional. Hal inilah yang mungkin menyebabkan dalam penelitian ini supervisi pengawas tidak berpengaruh terhadap komitmen berprestasi guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam Bab IV maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung yang positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan signifikansi sebesar 0,034. Artinya kepemimpinan manajerial kepala sekolah yang tepat dengan kebutuhan guru akan mengakibatkan peningkatan kinerjanya.
2. Supervisi pengawas tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru dengan signifikansi sebesar 0,473. Artinya supervisi pengawas yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.
3. Komitmen berprestasi berpengaruh langsung yang positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan signifikansi sebesar 0,038. Artinya, komitmen berprestasi yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.
4. Kompetensi guru berpengaruh langsung yang positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan signifikansi sebesar 0,002. Artinya Kompetensi guru yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.
5. Kepemimpinan manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung yang positif yang signifikan terhadap kompetensi guru dengan signifikansi sebesar 0,000. Artinya, Kepemimpinan manajerial kepala sekolah yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan kompetensi guru.
6. Supervisi pengawas tidak berpengaruh langsung yang positif yang signifikan terhadap kompetensi guru dengan signifikansi sebesar 0,816. Artinya supervisi pengawas tidak mengakibatkan peningkatan kompetensi guru.
7. Komitmen berprestasi tidak berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru dengan signifikansi sebesar 0,535. Artinya Komitmen berprestasi tidak mengakibatkan peningkatan kompetensi guru.
8. Kepemimpinan manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung yang positif yang signifikan terhadap komitmen berprestasi dengan signifikansi sebesar 0,005. Artinya kepemimpinan manajerial kepala sekolah yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan komitmen berprestasi guru.
9. Supervisi pengawas tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen berprestasi dengan signifikansi sebesar 0,102. Artinya supervisi pengawas tidak mengakibatkan peningkatan komitmen berprestasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jawi, M. Shiddiq. 2006. Pendidikan di Indonesia Masalah dan Solusinya. <http://khilafah1924.org>. Diakses pada tanggal 27 Desember 2016
- Caras, Ana & Antonio Sandu, *The Role of Supervision in Professional Development of Social Work Specialists*, Journal of Social Work practices, volume 28, 2014-Issue 1.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. Leppine, and Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. Singapore: Mc.Graw-Hill Inc.
- Deniz, Sabahattin. *The relationship between emotional intelligence and problem solving skills in prospective teachers*. Academic Journal Educational Research and Review, Vol. 8(24), pp. 2339-2345, 23 December, 2013
- Demir, Hayri, *Physical education teachers' organizational commitment*, Educational Research and Review Vol. 8(5), 164 - 170, 10 March, 2013.
- Edy. S. 2015. *Kepala Sekolah di DIY Terbaik Dalam Ujian Kompetensi Nasional 2015*. www.pendidikan.diy.go.id/dinas_v4/?view=v_berita&id_sub=3850 diakses tanggal 27 Desember 2016.
- Elliot, Kerry. 2015. *Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development?* Australian Journal of Teacher Education, Volume 40 issued 9. Article 6.
- Hakim, Adnan. *Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning*, The International Journal Of Engineering And Science (IJES), Volume 4, Issue 2 Pages, PP.01-12, 2015
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2014. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Keçeci, Gonca and Fikriye Kırbag Zengin, *Observing the technological pedagogical and content knowledge levels of science teacher candidates*, Academic Journal Educational Research and Reviews, Vol. 12(24), pp. 1178-1187, 23 December, 2017.
- Kemendiknas. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah*. Diakses dari www.bpkp.go.id/uu/filedownload/4/58/766_bpkp, pada tanggal 26 Desember 2016
- Koswara, Rasto. *Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*, Jurnal pendidikan manajemen perkantoran Volume 1, nomor 1, Agustus 2016 halaman 64 – 74. Diakses tanggal 17 Januari 2017
- Kumalasari, Dewi. 2014. *Pengaruh Budaya Sekolah, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pohuwato*. Disertasi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Kusumaningtyas, Armiartuti dan Endang Setyawati, *Teacher Performance Through Competence, Compensation, and Job Satisfaction of the State Vocational High School Teachers in Surabaya*. International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE). Vol.4, No.2, June 2015, pp. 76~83
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. O. (2000). *Educational administration: Concepts and practices*. Cengage/Wadsworth: Belmont, CA.
- Moeheriono, *Competency-Based Performance Measurement*, (Surabaya: Ghalia Indonesia, 2009), h.4.
- Muchinsky, P. M., 2010. *Psychology applied to work (7th ed)*. Belmont, CA: Wadsworth/Thompson Learning.
- Mulyasa. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murat H. and Sibel H. 2010. *English Language Teachers Perceptions of Educational Supervision in Relation Their Professional Development a Case Study of Northern Cyprus*. Journal Novtas – Royal (Research on Youth and Language) 4(1), 16-34. Diakses 17 Januari 2017. nyc/er/k9.
- Miris, Guru di Samarinda Banyak Belum Kompeten. <http://kaltim.prokal.co/read/news/253267-miris-guru-di-samarinda-banyak-belum-kompeten.html>. Diakses tanggal 25 Desember 2016.
- Purwanto, Ngalm. 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Rico. 2018. *Supervision*, http://www.rico.com.au/training/life_skills/supervision.htm, diakses 23 Maret 2018
- Sapril & Jafar Haruna & Saraka & Hasbi Sjamsir*, 2018. *"Secondary School Teachers' Performances at Sandaran Sub-District of*

- East Kutai District East Kalimantan Indonesia," The Journal of Social Sciences Research, Academic Research Publishing Group, vol. 4(5), pages 80-83, 05-2018.
- Siagian, Sondang P.. 2003.*Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinaga, Pesta Maria Yance. 2016. *Pengaruh Supervisi Pengawas, Komunikasi Persuasif, Keterampilan Manajerial, terhadap Mutu Layanan Kepala Sekolah SMP di Jakarta Selatan*, Disertasi. Jakarta: UNJ
- Sjamsir, H. and Honest, B. (2017). *The implementation of 7 ps (mix marketing) strategis in building network of partnership the independence of early childhood institution*. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan: Available: journal2.um.ac.id.hal.165-170
<https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&cluster=4192556060611643316&btnI=1&hl=en>
- Solmonson, Le'Ann L. *Defining Supervision*, <https://www.txca.org/images/tca/TheoriesofSupervision/TheoriesofSupervision3.html>. Diakses 23 Maret 2018.
- Sulistiyorini, Muhammad Fathurrohman. 2012. *Meretas Pendidikan Berkualitas dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.
- Tasmara, Toto. 2006. *Spiritual Centered Leadership: Kepemimpinan Berbasis. Spritual*. Jakarta: Gema Insani.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Williams, Chuck. 2011. *Management*. USA: South Western Changanage.