

Kinerja Guru Ditinjau dari Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Mutu

Wantinem

wantiwaluya@yahoo.co.id

SMP Negeri 4 Wates Kabupaten Kulon Progo

Abstract: *This research aims to find out about the contribution of the principal supervision, job motivating and the culture of quality according together and partially to the teacher performances in all Junior High Schools in Wates Sub-district. This research is a quantitative descriptive research with correlative research type. The population research is all teachers in Wates Junior High School amounted to 147 teachers. The research population is for all the teachers in Junior High School in Wates. They are 147 teachers for becoming samples. Data collection technique in this research uses a questionnaire given to the respondent. The technique of analyzing data used in this research is descriptive analysis, pre-requisite analysis test included normality test, linearity test, and multicollinearity test, regression analysis, correlation analysis. The results of this research indicate the contribution of the principal supervision, job motivation, and the culture of quality according together and partially as concern with the teacher's performances for all Junior High Schools in Wates.*

Keywords: *teacher performance, principal supervision, job motivation, quality culture*

Pendahuluan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2013 mengamanatkan setiap Satuan Pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan tersebut bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan (SNP). Penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan merupakan tanggungjawab satuan pendidikan yang harus didukung oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangan masing-masing. Pada level Pemerintah Pusat penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah dan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP). Pada level Pemerintah Daerah oleh Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota (LPMP Jogja, 2016:2)

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah memberi rambu-rambu, bahwa peningkatan mutu pendidikan dilakukan atas dasar prinsip keberlanjutan, terencana, dan sistematis dengan kerangka waktu dan target capaian yang jelas. Setiap satuan pendidikan beserta seluruh komponen didalamnya memiliki tanggung jawab dalam penjaminan dan

peningkatan mutu pendidikan, serta memiliki pola pikir bahwa mutu dan kepuasan pelanggan adalah prioritas utama (budaya mutu). Oleh karena itu untuk melaksanakan penjaminan mutu, sekolah perlu melibatkan seluruh komponen satuan pendidikan (*whole school development approach*) untuk bersama-sama memiliki budaya mutu, yaitu kesadaran kolektif seluruh ekosistem satuan pendidikan untuk mendorong terjadinya proses pencapaian dan peningkatan mutu yang tiada henti, terus-menerus, dan berkelanjutan yang diwujudkan melalui penjaminan mutu secara mandiri sesuai Standar Nasional Pendidikan (LPMP Jogja, 2016: 2). Manajemen penjaminan mutu secara mandiri oleh sekolah dapat diimplementasikan dengan mengoptimalkan pembinaan guru guna meningkatkan kinerjanya.

Pembinaan guru berarti serangkaian usaha ataupun bantuan yang diberikan kepada guru. Pembinaan tersebut terutama berupa bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses mengajar dan hasil belajar siswa. Pembinaan tersebut diarahkan guna mengoptimalkan kinerja guru (Sahertian, 2008: 19).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan oleh kepala sekolah melalui supervisi kepala sekolah. Dalam proses pendidikan, pengawasan atau supervisi merupakan bagian tidak terpisahkan dalam upaya mengoptimalkan penjaminan mutu. Pengawasan atau supervisi pendidikan merupakan usaha memberikan layanan kepada *stakeholder* pendidikan, terutama kepada guru-guru, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran (Sahertian, 2008: 19). Hakikat pengawasan pendidikan pada hakikat substansinya (Syaiful Sagala, 2010: 95). Substansi hakikat pengawasan yang dimaksud menunjuk pada segenap upaya bantuan supervisor kepada *stakeholder* pendidikan terutama guru yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran. Bantuan yang diberikan kepada guru harus berdasarkan penelitian atau pengamatan yang cermat dan penilaian yang objektif serta mendalam dengan acuan perencanaan program pembelajaran yang telah dibuat. Proses bantuan yang diorientasikan pada upaya peningkatan kualitas proses dan hasil belajar itu penting, sehingga bantuan yang diberikan benar-benar tepat sasaran. Jadi bantuan yang diberikan itu harus mampu memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar, sehingga akhirnya meningkatkan kinerjaguru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu kondisi dimana terjadi dorongan pada diri individu atau kelompok untuk berkinerja lebih baik guna mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki banyak energi untuk melakukan suatu kegiatan (Titik Handayani dan Aliyah A. Rasyid, 2015: 267).

Keberadaan motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2003: 92). Guru yang mempunyai motivasi dalam bekerja memungkinkan timbulnya suatu kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja dan menciptakan suasana harmonis di dalam suatu sekolah. Manajemen harus senantiasa memonitoring kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko, 2001: 194). Guru yang mempunyai kepuasan kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah budaya mutu. Budaya mutu sebagai salah satu fokus dari supervisi penjaminan mutu internal tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya telah memenuhi syarat tertentu.

Diantara beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah tenaga kependidikan yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan tanggung jawab. Tenaga kependidikan pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang profesional (Masaong, 2012: 7). Berpijak pada hal tersebut maka budaya mutu dapat mendukung tercapainya kinerja guru yang optimal.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada beberapa SMP N di Kecamatan Wates, diperoleh gambaran bahwa pembinaan guru yang belum optimal. Hal ini tercermin dari supervisi yang masih difokuskan pada pelaksanaan guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga pembinaan guru belum optimal. Akibatnya, budaya mutu masih belum optimal. Oleh karena itu, supervisi kepala sekolah belum banyak berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini tercermin dari masih dijumpainya guru yang sekedar mengajar tanpa memikirkan penggunaan metode mengajar yang menarik. Guru juga kurang termotivasi untuk melakukan berbagai inovasi dalam pembelajaran agar menarik. Hal ini disebabkan guru mencari tambahan jam mengajar di sekolah lain semata-mata untuk memenuhi kewajiban mengajar 24 jam. Akibatnya, banyak guru yang menjadikan sekolah tempatnya mengajar sebagai kewajiban pokok sebelum mereka pindah ke sekolah yang mereka inginkan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah seberapa besar: (1) kontribusi supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya mutu terhadap kinerja guru di SMP N se-Kecamatan Wates, (2) kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N se-Kecamatan Wates, (3) kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP N se-Kecamatan Wates, (4) kontribusi budaya mutu terhadap kinerja guru di SMP N se-Kecamatan Wates

Sudriyah pada tahun 2015 melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi oleh Supervisi (Studi Kasus pada Guru SMA Negeri Wilayah Timur di Kabupaten Pematang)”. Penelitian ini meneliti pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi oleh supervisi pada guru SMA N Wilayah Timur di Kabupaten Pematang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Supervisi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Sudriyah, 2015: 1).

Sergiovani dan Strarrat menyatakan bahwa: “*supervision is a process designed to help teacher and supervisor learn more about their practice; to better able to use their knowledge and skills to better serve parents and schools; and to make the school a more affective learning community*”. Kutipan tersebut menunjukkan bahwa supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif (Mulyasa, 2009: 111).

Joseph M. Juran juga diakui sebagai salah seorang *bapak mutu*. Juran menyebut mutu sebagai *tepat untuk dipakai*, dan menurutnya bahwa *tepat untuk dipakai*, ditentukan oleh pemakai bukan oleh pemberi layanan. Dasar misi mutu sebuah sekolah adalah mengembangkan program dan layanan yang memenuhi kebutuhan pengguna, seperti siswa dan masyarakat. Pandangan Juran tentang mutu adalah: (1) meraih mutu merupakan proses yang tidak mengenal akhir, (2) perbaikan mutu merupakan proses berkesinambungan, bukan

program sekali jalan, (3) mutu memerlukan kepemimpinan dari anggota dewan sekolah dan administrator, (4) pelatihan massal merupakan prasyarat (Arcaro, 2007: 8-10).

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2007: 211).

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan seseorang, sehingga ia melaksanakan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya demi tercapainya tujuan yang diinginkan dengan mempertimbangkan situasi dan kondisinya. Di sini terlihat bahwa seseorang mau bekerja karena dipengaruhi oleh suatu kekuatan, kekuatan yang paling besar merupakan tindakan yang paling mungkin dilakukan dengan segala daya upaya mencapai kepuasan.

Berdasarkan pemaparan landasan teori di atas maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya mutu memberi kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Wates
2. Supervisi kepala sekolah memberi kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Wates.
3. Motivasi kerja memberi kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Wates.
4. Budaya mutu memberi kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Wates.

Metode Penelitian

Penelitian ini dengan metode survei kuantitatif dengan jenis penelitiannya adalah penelitian korelatif. Pendekatan penelitian bersifat deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan data di lapangan hasil dari pengkajian dan analisis yang dilakukan. Populasi adalah semua guru SMPN di Kecamatan Wates dengan jumlah 147. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang diberikan kepada responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, analisis korelasi dan uji determinasi, dengan perhatikan uji prasyarat analisis mencakup uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji coba instrument yang sudah dianalisis validitasnya dengan rumus product moment dan analisis reliabilitas dengan rumus alpha maka diperoleh hasil validitas dan reliabilitasnya sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Validitas

Variabel Penelitian	Jumlah Soal Uji Coba	Jumlah Soal Valid
Kinerja Guru	30	29
Supervisi Kepala Sekolah	30	29
Motivasi Kerja	30	27
Budaya Mutu	30	28

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kinerja guru ada 29 yang valid, variabel supervisi kepala sekolah juga 29 valid, variabel motivasi kerja 27 yang valid, budaya mutu 28 yang valid.

Tabel 2
Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	reliabilitas	Kesimpulan
Kinerja Guru	0,942	Reliabel
Supervisi Kepala Sekolah	0,970	Reliabel
Motivasi Kerja	0,935	Reliabel
Budaya Mutu	0,958	Reliabel

Sedangkan berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel reliabilitasnya lebih dari 0,6 sehingga dinyatakan semua reliabel. Sehingga instrument dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif maka diperoleh hasil analisa sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Deskriptif dari variabel Penelitian

Varibel Penelitian	Kriteria	Frekuensi	Persen
Kinerja Guru	Sangat tinggi	7	4,76
	Tinggi	16	10,88
	Sedang	65	44,22
	Rendah	38	25,85
	Sangat Rendah	21	14,29
Supervisi Kepala Sekolah	Sangat tinggi	5	3,40
	Tinggi	26	17,69
	Sedang	59	40,14
	Rendah	46	31,29
Motivasi Kerja	Sangat Rendah	11	7,48
	Sangat tinggi	4	2,72
	Tinggi	15	10,20
	Sedang	71	48,30
	Rendah	41	27,89
Budaya Mutu	Sangat Rendah	16	10,88
	Sangat tinggi	4	2,72
	Tinggi	24	16,33
	Sedang	74	50,34
	Rendah	32	21,77
	Sangat Rendah	13	8,84

Berdasarkan hasil tabel 3 maka diperoleh bahwa sebagian besar guru SMP N di Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo memiliki kinerja yang tergolong dalam kategori

sedang (44,22%), kemudian diikuti rendah (25,85%), sangat rendah (14,29%), tinggi (10,88%) dan terakhir sangat tinggi (4,76%).

Variabel supervisi kepala sekolah dengan hasil sebagian besar guru SMPN di Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo menilai supervisi kepala sekolah yang tergolong dalam kategori sedang (40,14%), kemudian diikuti rendah (31,29%), tinggi (17,69%), sangat rendah (7,48%) dan terakhir sangat tinggi (3,40%).

Variabel motivasi kerja dengan hasil sebagian besar guru SMP N di Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo memiliki motivasi kerja yang tergolong dalam kategori sedang (48,30%), kemudian diikuti rendah (27,89%), sangat rendah (10,88%), tinggi (10,20%) dan terakhir sangat tinggi (2,27%).

Sedangkan variabel budaya mutu dengan hasil sebagian besar guru SMP N di Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo memiliki budaya mutu yang tergolong dalam kategori sedang (50,34%), kemudian diikuti rendah (21,77%), tinggi (16,33%), sangat rendah (8,84%) dan terakhir sangat tinggi (2,72%).

Berdasarkan hasil pengujian prasyarat analisis data yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Sebaran data penelitian memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, artinya sebaran data berdistribusi normal dan memenuhi prasyarat analisis

2. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diartikan hasil pengujian linieritas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier.

3. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel bebas tidak ada korelasi, hal ini dapat diketahui dari nilai toleransi lebih dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10.

Uji Hipotesis

Hasil analisis data penelitian untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut.

a. Uji Hipotesis Mayor

Uji F digunakan untuk mengetahui adanya kontribusi yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Uji F pada Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11810,583	3	3936,861	36,965	.000 ^a
Residual	15229,962	143	106,503		
Total	27040,544	146			

a. Predictors: (Constant), budaya mutu, motivasi kerja, supervisi kepal sekolah
b. Dependent Variable: Kkinerja Guru

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 36,965$ dengan signifikansi 0,000 berarti p value Sig. < 0.01 sehingga dapat sehingga dapat

dinyatakan bahwa supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya mutu secara bersama-sama memberi kontribusi terhadap kinerja guru secara positif.

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi Analisis Regresi Linear Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661	,437	,425	10,320

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa harga $R_{y-123} = 0,661$ dan koefisien determinan (R^2) = 0,437. Pengaruh variabel bebas supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya mutu secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar $R^2 = 0,437 \times 100\% = 43,7\%$, sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar $100\% - 43,7\% = 56,3\%$.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru SMP N di Kecamatan Wates terlihat belum maksimal karena hanya pada kategori sedang dan belum mencapai kategori sangat tinggi. Hasil analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya mutu secara bersama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SMP N di Kecamatan Wates. Kontribusi positif supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya mutu menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya mutu searah dengan skor kinerja guru. Dalam arti, semakin tinggi skor supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya mutu maka semakin tinggi pula skor kinerja guru. Kondisi ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya mutu maka kinerja guru mengalami peningkatan.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru,
- 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru,
- 3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim,
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru) (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 43).

Kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil kerja guru yang telah melakukan suatu pekerjaan mulai dari awal proses sampai akhir dimana mereka menunjukkan kemampuan optimal untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Standar digunakan untuk membandingkan kinerja guru apakah sudah lebih baik atau belum. Untuk melihat apakah kinerja dari seseorang sudah baik atau belum diperlukan adanya penilaian kinerja. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Kinerja guru akan dapat terwujud seoptimal mungkin jika beberapa hal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dipenuhi. Beberapa faktor yang memberi kontribusi kinerja guru diantaranya adalah supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya mutu. Jika dari ketiga variabel tersebut baik maka kinerja guru juga akan terwujud. Jika kinerja guru terwujud maka akan tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan oleh semua unsur. Namun demikian supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya mutu bukan satu-satunya yang memberikan kontribusi kinerja guru, masih banyak faktor yang memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis minor

Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis korelasi parsial dua pihak. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi masing-masing hipotesis minor digunakan uji t dengantaraf signifikansi 5%.

Tabel 6. Hasil Korelasi Parsial

Variabel	r parsial	p
Supervisi kepala sekolah (X ₁)	0,296	0,000
Motivasi kerja (X ₂)	0,392	0,000
Budaya mutu (X ₃)	0,246	0,003

Hipotesis pertama berbunyi “Supervisi kepala sekolah berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SMP N Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo”. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi parsial r_{y-1} sebesar 0,296 dengan signifikansi 0,000 berarti p value (sig.) < 0,01 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SMP N Se- Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Hipotesis kedua berbunyi “Motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SMP N Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo”. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi parsial r_{y-2} sebesar 0,392 dengan signifikansi 0,000 berarti p value (sig.) < 0,01 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SMP N Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo.

Hipotesis ketiga “Budaya mutu berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SMPN Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo”. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi parsial r_{y-3} sebesar 0,246 dengan signifikansi 0,003 berarti p value (sig.) < 0,01 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya mutu berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SMP N Se-Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo.

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas antara supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya mutu terhadap kinerja guru dapat diketahui dari sumbangan efektif maupun sumbangan relatif. Hasil sumbangan efektif dan sumbangan relatif dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)
dari Masing-masing Prediktor

Variabel	SE (%)	SR (%)
Supervisi kepala sekolah (X ₁)	12,6	28,8
Motivasi kerja (X ₂)	20,5	47,0
Budaya mutu (X ₃)	10,6	24,2
Jumlah	43,7	100,0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 12,6%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan ada kontribusi positif antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja (Supardi,2014: 59). Pemberdayaan sebagai perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberdayaan kepala sekolah untuk menjadi supervisi sesuai fungsi dari salah satu manajemen itu sendiri yaitu pengawasan (*controlling*). Kepala sekolah sebagai tenaga supervisi yang diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan khususnya sekolah, perlu terus melakukan upaya memposisikan diri yang makin tepat untuk meningkatkan kinerja guru. Peran kepala sekolah sebagai supervisi akan makin memberi dampak signifikan bagi kinerja guru sehingga mutu pendidikan menjadi lebih baik lagi.

Jika supervisi dilakukan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan (Mulyasa, 2004:111). Tugas-tugas kepala sekolah sebagai supervisor bertanggung jawab untuk mengawasi, menilai, meneliti, mengembangkan dan memperbaiki seluruh program dan kegiatan bimbingan disekolah. Jadi sebagai supervisor, kepala sekolah harus mengawasi dan membantu guru dan tenaga pendidikan lainnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran di sekolah. Supervisi kepala sekolah dapat dibagi dua yaitu supervisi akademik dan supervisi klinis. Supervisi akademik yaitu supervisi yang mengutamakan pengamatan pada hal-hal yang terkait dengan aspek akademik, yaitu dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa dalam proses belajar. Supervisi klinis termasuk bagian dari supervisi pengajaran. Dikatakan supervisi klinis karena prosedur pelaksanaannya lebih ditekankan kepada mencari sebab-sebab atau kelemahan yang terjadi di dalam proses belajar mengajar kemudian secara langsung pula diusahakan bagaimana cara memperbaiki kelemahan atau kekurangan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,5%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan variabel motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Crispinus Paulus Tamal, 2009: v). Motivasi kerja guru yang tinggi dicirikan adanya keinginan guru untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang optimal dapat mendorongnya untuk sukses dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru. Kondisi tersebut tentu berdampak positif bagi tercapainya kinerja guru yang tinggi.

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karena adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai kebutuhannya itu.

Dorongan ini dalam istilah manajemen kepegawaian dikenal sebagai motivasi kerja . Guru dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi kerja yang mendorong guru tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan, sehingga dapat tercapai tujuan sekolah. Setiap guru belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi kerja (As'ad, 2008:52).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan budaya mutu terhadap kinerja guru sebesar 10,6%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan variabel budaya mutu berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Rasda Tanggapili, 2016: 1). Hasil penelitian ini juga menunjukkan budaya mutu termasuk dalam kategori sedang. Budaya mutu merupakan nilai-nilai yang dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah. Budaya mutu merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah.

Kesimpulan

1. Supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya mutu memberi kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP N se-Kecamatan Wates. Kontribusi positif supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya mutu menunjukkan bahwa skor supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya mutu searah dengan skor kinerja guru.
2. Supervisi kepala sekolah memberi kontribusi positif signifikan terhadap kinerja guru di SMP N se-Kecamatan Wates. Kontribusi positif supervisi kepala sekolah menunjukkan bahwa skor supervisi kepala sekolah searah dengan skor kinerja guru.
3. Motivasi kerja memberi kontribusi positif signifikan terhadap kinerja guru di SMP N se-Kecamatan Wates. Kontribusi positif motivasi kerja menunjukkan bahwa skor motivasi kerja searah dengan skor kinerja guru.
4. Budaya mutu memberi kontribusi positif signifikan terhadap kinerja guru di SMP N se-Kecamatan Wates. Kontribusi positif budaya mutu menunjukkan bahwa skor budaya mutu searah dengan skor kinerja guru.

Saran

1. Untuk Pemerintah
Hasil penelitian ini kiranya menjadi masukan berharga untuk terus berusaha meningkatkan kinerja guru dengan berbagai upaya peningkatan supervisi kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya mutu. Disamping itu, perlu memperhatikan semangat dan motivasi guru dalam menciptakan budaya mutu yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Untuk Kepala Sekolah
Hasil penelitian ini kiranya menjadi masukan, untuk selalu meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, juga harus ditingkatkan yaitu supervisi kepala sekolah, budaya mutu.
3. Untuk Guru
Hasil penelitian ini kiranya dapat dijadikan sebagai bahan refleksi untuk terus berusaha meningkatkan kualitas kinerja dalam melaksanakan tugas sebagai guru

4. Untuk Para Peneliti wawancara supaya hasilnya lebih mendalam (*in-depth*), serta dapat memperluas wilayah penelitian. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan mengamati pengaruh faktor-faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru dan melengkapi dengan

Daftar Pustaka

- Crispinus Paulus Tamal. 2009. *Hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja kepala sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri di Kota Kupang Propinsi Nusa Tenggara Timur*. Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- LPMP Jogja. 2016. *Pelaksanaan Program Pengembangan Sekolah Model dan Sekolah Imbas Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal*. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Masaong, Abd. Kadim 2012. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mulyasa, E. 2009, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rasda Tanggapili. 2016. *Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah dengan Mutu Mengajar Guru SD Negeri Se- Kecamatan Uepai Kabupaten Konawe*. Wahana Kajian Pendidikan IPS, Edisi Januari 2016, Vol:1 No. 1, hal. 1-7.
- Sahertian, Piet. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Syailuf Sagala. 2010. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Titik Handayani dan Aliyah A. Rasyid, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No2, September 2015 (264-277)