

**PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, MOTIVASI
BERPRESTASI, DAN SUPERVISI TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI SE-KECAMATAN LOA KULU
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

H. M. Marmuni

Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kertanegara

Email: m.marmuni@yahoo.co.id

***Abstract.** This research was aim to know the pedagogic ability, achievement motivation, and supervision on teacher performance of loa kulu district in kutai kertanegara region. The sample in this research was 100 teachers. Regression was used as the data analysis technique. The research result show that pedagogic ability had positive influence on teacher's performance, achievement motivation had positive influence on teacher's performance, supervision had positive influence on teacher's performance, pedagogic ability, achievement motivation, and supervision had positive influence on teacher's performance.*

***Key words:** pedagogic ability, achievement motivation, supervision, teacher performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan supervisi terhadap kinerja guru smp negeri se-kecamatan loa kulu kabupaten kutai kartanegara. Sampel penelitian ini berjumlah 100 orang guru. Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja, supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja, kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata kunci: kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, supervisi, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Keberadaan manusia dalam organisasi, termasuk sekolah memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang yang bekerja di sekolah adalah kepala sekolah, guru dan staf tatalaksana. Dalam kegiatan pelaksanaan pendidikan di sekolah, guru merupakan orang yang paling penting karena gurulah yang melaksanakan pendidikan langsung menuju tujuannya. Gurulah yang secara

operasional melaksanakan segala bentuk, pola, gerak dan geliat berbagai perubahan di lini paling depan dalam pendidikan, karena memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik (Undang-undang No.14 Tahun 2005). Pelaksanaan tugas-tugas profesionalnya terungkap dari bagaimana ia bekerja, atau dengan kata lain dari kinerjanya.

Kinerja personal sekolah terkait dengan produktivitas sekolah, yang merupakan tujuan akhir dari administrasi atau penyelenggaraan pendidikan (Komariah & Triatna, 2005). Kinerja adalah proses yang menentukan produktivitas organisasi. Jika produktivitas sekolah diukur dari prestasi belajar siswa, maka hal tersebut sangat tergantung prosesnya, yaitu kinerja mengajar gurunya. Dengan kata lain, secara terbalik, tak akan ada produktivitas berupa prestasi belajar siswa yang berarti tanpa kinerja mengajar guru yang baik. Sayangnya, kinerja guru dirasakan masih rendah, karena terdapat banyak permasalahan di seputar kinerja mereka. Kondisi tersebut dikemukakan oleh beberapa ahli baik langsung maupun tidak langsung. Misalnya, pada saat diskusi panel bertajuk *Profesionalisme dan Pendidikan Guru*, Selasa, 24 Januari 2006, yang dihadiri panelis dari Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas Fasli Jalal, Rektor Universitas Sanata Dharma (USD) Yogyakarta Paulus Suparno, Rektor Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung Sunaryo Kartadinata, Ketua Umum Federasi Guru Independen Indonesia (FGII) Suparman, Koordinator Koalisi Pendidikan Lodi Paat, serta Koordinator Litbang SD Hikmah Teladan

Cimahi, Aripin Ali, yang dipandu Soedijarto, Ketua Umum Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) sekaligus penasihat PB PGRI - rendahnya kinerja guru mengemuka, bahkan dikaitkan dengan lembaga pendidikan yang menghasilkan tenaga guru, sehingga tanpa memperbaiki kinerja guru, semua upaya untuk membenahi pendidikan akan kandas. Kurikulum yang baik, perpustakaan yang lengkap, laboratorium canggih, ketersediaan komputer dan internet nyaris tidak ada artinya untuk memperbaiki mutu pendidikan bila guru-gurunya tidak bermutu dan tidak mencintai profesinya.

Guru bermutu adalah guru yang menguasai ilmu yang diajarkan sekaligus menguasai keterampilan mengajar. Guru berkualitas hampir tidak mungkin dilahirkan apabila lembaga pendidikan gurunya tidak berkualitas dan mahasiswanya kelas dua. Masalah itu kait-mengait, dan pada akhirnya bermuara pada sejauh mana bangsa ini menghargai profesi guru (Kompas Cetak).

Kustono (2007), melalui makalah seminar nasional yang berjudul *Urgensi Sertifikasi Guru dalam rangka Dies Natalis UNY yang ke-43 tanggal 5 Mei 2007 di Yogyakarta*, mengaitkan kinerja guru yang rendah dengan kualitas guru yang rendah pula. Ia mengemukakan

bahwa bahwa, kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal terutama bila mengacu pada amanat UU RI No 14/2007 tentang Guru dan Dosen (UUGD), dan PP RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2005 menunjukkan terdapat 1.646.050 (69,45%) guru SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Kualifikasi guru dimaksud masing-masing sebagai berikut: guru TK terdapat 91,54%, SD terdapat 90,98%, SMP terdapat 48,05%, dan SMA terdapat 28,84% yang belum memiliki kualifikasi pendidikan S1/D4. Khusus untuk guru SMP – yang menjadi responden dalam penelitian ini, menurut data tahun 2005 tersebut, guru SMP yang layak mengajar adalah 51,95%. Pada tahun pelajaran 2006 / 2007 ada peningkatan, dari 624.726 guru SMP negeri dan swasta, yang layak mengajar adalah 487.512 guru atau 78,04% (Statistik SMP-Depdiknas).

Meningkatnya jumlah guru SMP yang layak mengajar tersebut sebagai akibat dari tuntutan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun

2008 tentang Guru, pasal 4 - 5 yang mensyaratkan sertifikasi dengan kualifikasi akademik minimal S1 /D4. Persyaratan tersebut selain menjadikan perekrutan guru baru dari lulusan jenjang pendidikan tersebut, juga mendorong guru yang semula belum berijazah S1 / D4 melanjutkan pendidikannya ke jenjang tersebut. Peningkatan kualifikasi akademik yang ditempuh melalui proses pendidikan tersebut sudah seharusnya meningkatkan kemampuan guru. Namun demikian, tidak serta-merta meningkatkan kinerjanya.

Permadi dan Dadi (2007) menemukan guru dalam menyikapi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), setelah diberlakukan sejak tahun 2006 , Pelaksanaan proses belajar mengajar dengan model kurikulum berbasis kompetensi (KBK) yang sekarang disempurnakan menjadi model KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) yang juga menekankan perlunya ada berbagai upaya untuk secara mandiri dari guru untuk berkreasi agar pengajaran di kelas menjadi lebih menarik dan menyenangkan, masih jauh dari harapan. Guru masih terlalu kaku dan takut untuk mengambil inisiatif karena pada zaman orde baru selalu harus “mohon petunjuk” dari yang lebih atas (kepala sekolah, pengawas, dan birokrat

pemerintah) serta takut disalahkan jika memiliki suatu ide dalam inovasi pembelajaran.

Salah satu syarat dalam kompetensi guru adalah guru harus memiliki kompetensi pedagogik. Menurut penjelasan Undang-undang RI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Menurut Permendiknas No.16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kompetensi pedagogik syarat penting untuk mengukur kualitas dari seorang guru.

Sulistyo (2008) - Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), dalam rangka peringatan Hari Guru Internasional, Minggu, 5 Oktober 2008, mengatakan bahwa kemampuan guru mempersiapkan pembelajaran di kelas masih lemah, guru kurang memiliki gambaran apa yang harus dilakukannya di kelas. Menurutnya, penting untuk menumbuhkan kesadaran internal guru sendiri tentang perbaikan dan perubahan kinerja, guru perlu mengetahui persis kewajiban dan penguasaan kompetensi secara maksimal. Oleh karena itu menurutnya, persoalan peningkatan mutu guru tidak dapat ditawar-tawar lagi, sudah mutlak harus

dilakukan, tanpa peningkatan mutu guru, upaya peningkatan kualitas pendidikan dan kucuran anggaran besar-besaran sia-sia belaka.

Sulistyo (2008) mengemukakan semua ini didasarkan pada disertasi hasil penelitiannya dengan menyebar kuesioner, observasi dalam kelas, wawancara mendalam, serta tes psikologi mengenai kemampuan metakognisi guru dalam mempersiapkan pembelajaran, yakni bagaimana guru merancang, memikirkan, dan mengelola bahan ajar.

Kabupaten Kutai Kartanegara sendiri, sampai saat ini belum ada hasil pengukuran kinerja guru (khususnya guru SD dan SMP negeri) kabupaten Kutai Kartanegara yang research base. Penilaian kinerja guru yang resmi sendiri justru terselip diantara aspek-aspek lain: (1) kesetiaan, (2) prestasi kerja, (3) tanggung jawab, (4) ketaatan, (5) kejujuran, (6) kerjasama, (7) prakarsa, dan (8) kepemimpinan dalam Daftar Penilaian Pekerjaan PNS (DP3). Aspek ke delapan tidak disertakan untuk menilai guru, kecuali guru tersebut menjadi kepala sekolah. Instrumen yang didasarkan pada PP Nomor 10 tanggal 15 Mei 1979, selain terlalu umum, sehingga tidak sepenuhnya cocok untuk mengukur kinerja profesi tertentu termasuk guru, tiap aspek yang dinilainya pun tidak memiliki parameter

yang jelas, sehingga peskorannya yang berkisar dari 0 - 100 untuk setiap aspek bisa ditafsirkan secara berbeda. Padahal yang harus didahulukan sebelum melakukan penilaian kinerja adalah mendefinisikan pekerjaan, yaitu menguraikan kewajiban dan standar suatu pekerjaan (profesi), karena penilaian kinerja berarti membandingkan antara kinerja pegawai sesungguhnya dengan standar pekerjaan yang didefinisikan sebelumnya (Dessler, 2006). Dengan demikian, untuk menilai atau mengukur kinerja mengajar guru diperlukan instrumen (format) khusus yang sesuai dengan tuntutan (standar) profesional guru dalam mengajarnya.

Dua faktor atau variabel lain yang peneliti duga memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja mengajar guru adalah motivasi berprestasi guru dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap guru. Motivasi berprestasi merupakan bagian dari motivasi kerja yang lebih spesifik dengan karakteristik berorientasi pada keberhasilan, kesempurnaan, kesungguhan dan keunggulan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian Sulastri (2007) menunjukkan bahwa kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan disiplin.

Dengan kata lain, makin tinggi motivasi berprestasi dan disiplin, makin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya. Motivasi dan disiplin telah memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen sebagai pengajar di Unisma Bekasi. Besarnya pengaruh motivasi berprestasi adalah 42,2%, disiplin 37,9%. Diantara kedua variabel bebas tersebut, motivasi berprestasi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja dosen.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Shaari, dkk (2002) yang membandingkan motivasi kerja mengikut prestasi kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 85 persen guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan mempengaruhi prestasi kerja guru. Hal ini sangat terlihat pada hasil kerja guru dan otonomi guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Dengan demikian peneliti memandang faktor motivasi berprestasi tersebut sangat mengagumkan jika dimiliki oleh pegawai, khususnya guru penting dalam mendukung kinerja mereka.

Lebih lanjut pada faktor supervisi, W. Edwards Deming ahli kualitas, menggaris bawahi pentingnya supervisi atau pengawasan sebagai bagian dari manajemen mutu keseluruhan (total). Ia mengemukakan bahwa pada dasarnya, kinerja karyawan lebih merupakan fungsi

dari pelatihan, komunikasi, alat, dan pengawasan (dalam Dessler, 2006). Aktivitas supervisi berupaya untuk melakukan perbaikan yang terus menerus (*continuous improvement*), pencapaian kualitas dan ketercapaian tujuan yang lebih baik (Dessler, 2006).

Jenis supervisi dalam dunia pendidikan disesuaikan dengan tujuan dan sarasannya. Salah satunya adalah supervisi akademik yaitu supervisi pendidikan yang berupaya untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran melalui peningkatan kemampuan profesional guru (Satori, 2004). Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah peneliti pandang penting karena merupakan rangkaian dari aktivitas *quality assurance* dalam pendidikan. Penilaian terhadap aktivitas supervisi akademik kepala sekolah secara kedinasan dilakukan oleh pengawas sekolah, namun dalam penelitian ini, peneliti mencoba meneliti supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah ini berdasarkan persepsi guru yang disupervisinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada masalah kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Oleh karenanya, dalam

penelitian ini terdapat empat variabel yang akan dikaji dan diamati meliputi kinerja, kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan supervisi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMP se-kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 220 orang guru. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive* random sampling yaitu acak sederhana berdasarkan ciri sampel yang telah ditetapkan (Suryabrata, 2002). Adapun jumlah sampel yang akan dijadikan penelitian sebanyak 100 orang guru.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data pribadi subjek dan koesinoer. Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan ada tiga macam kuesioner yaitu kinerja, motivasi berprestasi, dan supervise, serta satu tes yaitu kompetensi pedagogik.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$H_0: \beta_1 \leq 0$$

$$H_1: \beta_1 > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $\beta_1 = 0,239$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja,

dilakukan uji hipotesis. Hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 2,712$ sedangkan $t_{tabel} = 1,985$ pada $dk = 3/96$ dan $\alpha = 0,05$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,712 > 1,985$.

Berdasarkan hal di atas, hipotesis nol yang diajukan ditolak, sedangkan H_1 diterima. Artinya kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$H_0: \beta_2 \leq 0$$

$$H_1: \beta_2 > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $\beta_2 = 0,296$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja uji hipotesis. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 3,337$ sedangkan $t_{tabel} = 1,985$ pada $dk = 3/96$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,337 > 1,985$.

Berdasarkan hal di atas, hipotesis nol (H_0) yang diajukan ditolak, sedangkan H_1 diterima. Artinya motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$H_0: \beta_3 \leq 0$$

$$H_1: \beta_3 > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $\beta_3 = 0,263$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh supervisi berpengaruh terhadap kinerja dilakukan

uji hipotesis. Hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,937$ sedangkan $t_{tabel} = 1,985$, pada $dk = 3/96$ dan $\alpha = 0,05$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,937 > 1,985$.

Berdasarkan hal di atas, hipotesis nol (H_0) yang diajukan ditolak, sedangkan H_1 diterima. Artinya supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, dan Supervisi Terhadap Kinerja

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$H_0: \rho_{y.123} \leq 0$$

$$H_1: \rho_{y.123} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 20.0 maka hasil uji regresi diperoleh $F_{hitung} = 12,141$ dengan derajat kebebasan pembilang (dk_1) = 3, dan derajat kebebasan penyebut (dk_2) = 96. Jika melihat nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 12,141 >$ dengan $F_{tabel} = 8,55$.

Berdasarkan perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat hubungan sangat signifikan antara kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan supervisi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwasanya kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan supervisi memberikan pengaruh yang

besar terhadap guru se-kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kertanegara.

PEMBAHASAN

Kompetensi Pedagogik Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi maka didapatkan hasil diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif kompetensi pedagogik terhadap kinerja. Hal di atas sesuai dengan pendapatnya Trianto (2007) yang mengemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola kemampuan pemahaman peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Artinya semakain baik kompetensi pedagogik guru, maka semakin profesional guru tersebut dalam mengajar dan membina siswanya.

Senada dengan pendapat di atas Gordon dalam Mulyasa (2005) berpendapat, hal lain yang juga wajib dimiliki guru dalam meningkatkan kemampuan kinerjanya meliputi pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat baik dalam belajar dan mengajar.

Lebih lanjut Kunandar (2007) menyebutkan kompetensi lain yang harus

dimiliki oleh seorang guru yakni: *pertama*, kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disampaikan. *Kedua*, kemampuan mengelola program belajar mengajar. *Ketiga*, kemampuan mengelola kelas. *Keempat*, kemampuan menggunakan media/sumber belajar. *Kelima*, kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan. *Keenam*, kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar. *Ketujuh*, kemampuan menilai prestasi siswa untuk kependidikan pengajaran. *Kedelapan*, kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan. *Kesembilan*, kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan. *Kesepuluh*, kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan mengajar.

Terbuktinya hasil penelitian ini juga didukung dengan peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi bahwa kompetensi dasar guru yang harus dimiliki diantaranya kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kompetensi paedagogik pada prinsipnya berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di

kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya, karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

Berdasarkan hal di atas untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Motivasi Berprestasi Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif motivasi berprestasi dengan kinerja pada guru. Hal ini sesuai dengan toerinya McClelland (1997), yaitu *Achievement Motivation*, dimana pencapaian kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tersebut terbagi menjadi *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation*.

Perwujudan dari motivasi berprestasi yang tinggi dalam bentuk tingkah laku berorientasi pada pencapaian prestasi.

Terutama pada pekerjaan yang bukan pekerjaan rutin yang menuntut kemampuan mental yang tinggi serta peranan dalam pengambilan keputusan dan memecahkan masalah. McClelland (1997) menyatakan bahwa motivasi berprestasi individu dapat dipandang sebagai indikator kekuatan motivasi prestasi individu yang bersangkutan.

Lebih lanjut Siagian (2001) bahwa bila guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, hal ini sangat berpengaruh terhadap motivasinya dalam bekerja. Kinerja pada prinsipnya dapat dimunculkan dengan rangsangan materil maupun non materil, karena pada dasarnya motivasi adalah pemenuhan kebutuhan dari seorang individu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Moreira, dkk. (2002), pada sejumlah pada sejumlah guru yang menyatakan bahwa motivasi berperan penting terhadap kinerja guru dan karyawan, karena pada dasarnya motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hal di atas, maka dapat dikatakan guru dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung mempunyai tingkat kepercayaan diri yang tinggi, mempunyai tanggung jawab dan selalu berusaha untuk memperoleh nilai yang

baik, aktif dalam kehidupan sosial, dan memilih teman cenderung memilih teman yang ahli daripada seorang sahabat, serta tahan dengan tekanan-tekanan yang ada dalam masyarakat. Mereka senang mengambil resiko, mempunyai sifat-sifat ambisius dan keras kepala. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi juga mempunyai usaha yang lebih besar (Hall, 1993).

Supervisi Berpengaruh Terhadap Kinerja

Pada hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh supervisi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian regresi maka didapatkan hasil sebagai berikut, terdapat pengaruh yang positif supervisi terhadap kinerja.

Pada prinsipnya supervisi merupakan usaha-usaha yang dilakukan petugas sekolah dalam memimpin guru dan petugas sekolah dalam hal memperbaiki pengajaran, menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan, dan perkembangan guru, serta merevisi tujuan pendidikan, bahan pengajaran serta metode mengajar (Hall, 1993).

Selain itu Pidarta (1992), menjelaskan bahwa supervisi merupakan suatu proses pembimbingan yang dilakukan oleh atasan dalam hal ini kepala sekolah terhadap guru dan personalia

sekolah lainnya yang bertanggungjawab atas proses pembelajaran dengan harapan siswa dapat belajar secara efektif dan prestasi belajar yang semakin meningkat.

Swanburg (1999) melihat dimensi supervisi sebagai suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan untuk penyelesaian suatu tugas ataupun sekumpulan kegiatan pengambilan keputusan yang berkaitan erat dengan perencanaan dan pengorganisasian kegiatan dan informasi dari kepemimpinan dan pengevaluasian setiap kinerja guru. Tujuan utama supervisi ialah untuk lebih meningkatkan kinerja bawahan, bukan untuk mencari kesalahan. Peningkatan kinerja ini dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pekerjaan bawahan, untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan untuk mengatasinya (Suarli & Bahtiar, 2009).

Mengingat bahwa keberhasilan pendidikan merupakan tanggung jawab bersama, maka supervisi haruslah dilakukan secara kooperatif dengan berlandaskan pada prinsip prinsip supervisi pendidikan yang demokratis dimana seluruh staf dan pihak-pihak yang berkepentingan harus diikutsertakan dalam membina dan mengembangkan siswa ajar atau peserta didik dalam

mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, dan Supervisi Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Pada hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan supervisi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian regresi maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan supervisi terhadap kinerja guru.

Terbuktinya hasil penelitian di atas sesuai dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2000), faktor yang mengatakan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), dan supervisi yang merupakan bagian dari keberhasilan guru dalam bekerja.

Lebih lanjut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa guru yang sadar bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, maka siswa atau para peserta didik yang diajar guru tersebut dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya.

Jika ini tercapainya maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 mengatakan bahwa guru yang profesional harus memiliki beberapa kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas., d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat, h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Bila hal ini dimiliki oleh guru dalam mengajar dan membina siswa maka keprofesionalitasn guru akan terjamin.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif kompetensi pedagogik terhadap kinerja, motivasi berprestasi terhadap kinerja, supervisi terhadap kinerja, dan kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi, dan supervisi secara bersama-sama terhadap kinerja.

SARAN

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, dan memberikan penilai yang lebih objektif sehingga guru lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Membuat penilaian kerja yang adil dan obyektif sehingga semua guru lebih termotivasi dalam mengembangkan karirnya.
3. Menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman dan kondusif.
4. Memenuhi kebutuhan fasilitas kerja yang diperlukan secara memadai.
5. Pimpinan memberikan suri teladan yang baik kepada seluruh guru di Kabupaten Kutai Kartanegara.
6. Menjalinkan komunikasi yang akrab, harmonis dengan pimpinan dan sesama pegawai serta seluruh stakeholder Kementerian Pendidikan.

7. Memberikan pertanggungjawaban kepada pimpinan, atas pelaksanaan tugas-tugas yang diberikannya.

8. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja melalui jalur pendidikan formal maupun non formal dengan tetap melaksanakan tugas yang dibebankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar., P., M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Hall, C. S., & Lindzey, G. 1993. *Teori-teori Psikodinamik-Klinis* (diterjemahkan oleh Yustinus dan Supratiknya). Jogjakarta: Kanisius.
- Komariah, A., & Triatna, C. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung: Bumi Aksara
- Kompas Cetak. *Susahnya Benahi Profesi Guru*. <http://64.203.71.11/0602/21/humaniora/2455732.htm>
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Persiapan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kustono, D. 2007. *Urgensi Sertifikasi Guru*. Makalah Seminar Nasional Dalam Rangka Dies UNY ke-43 tanggal 5 Mei 2007
- McClelland, D. C., 1997. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Moreira, H. Fox, K. R. & Sparkes, A. C. 2002. The Interactive Effects of Communication Quality and Job Involvement on Managerial Job Satisfaction and Work Motivation.

- The Journal of Psychology*; 131, (5), Academic Research Library. Pp: 202-227.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Jakarta.
- Jaya, E. 2005. *Peraturan pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: CV Eko Jaya.
- Permadi & Dadi, A. 2007. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Pidarta, M. 1992. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Satori, D. 2007. *Paradigma Baru Supervisi Pendidikan untuk Peningkatan Mutu dalam Konteks Peranan Pengawas Sekolah dalam Otonomi Daerah*. Makalah pada Seminar Peranan Pengawas dalam Otonomi Daerah (17 Maret 2004. Bandung: APSI Provinsi Jawa Barat). Shaari, s., Yaakub, f., & Hashim, A. 2002. Job Motivation and Performance of Secondary School Teachers. *Malaysian Management Journal*. Vol.6, No. 2, h: 17-24.
- Siagian, S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Suarli, S. & Bahtiar. 2009. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Sulastri, Tuti. 2007. Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin dengan Kinerja Dosen. *Jurnal Optimal*, Vol.1, No.1.
- Sulistyo., 2008. *Mutu Guru Sudah Mutlak Pemerintah Harus Bantu Memperluas Wawasan Guru*.
- Suryabrata, S. 2002. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Rajawali.
- Swanburg, Russel.C. & Swanburg, Richard.J. 1999. *Introductory Management and Leadership for Nurses. Second Edition*. Canada: Jones and Bartlett Publisher.
- Trianto. 2007. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Undang-Undang RU No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.