
**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI SALAH SATU
SEKOLAH DI KABUPATEN KUNINGAN**

Ii Sutihat¹, Ruhita Ruhita², Andri Supriadi³

¹SD Negeri 2 Purwasari Kuningan

² Sekolah Pascasarjana Universitas Wiralodra, ruhita@unwir.ac.id.

³ Andri Supriadi, Sekolah Pascasarjana Universitas Wiralodra, andrisupriadi@unwir.ac.id

Citation : Sutihat, Ii, Ruhita, Ruhita, Supriadi, Andri (2022) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Di Salah Satu Sekolah Di Kabupaten Kuningan, Edum Journal, 5 (1), 1-14

Abstrak

Guru yang berprestasi cenderung menjadi sumber inspiratif bagi motivasi belajar peserta didik. Banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Di antaranya supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir baik secara individual maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi guru di salah satu sekolah di Kabupaten Kuningan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *deskriptif* dan *verifikatif*. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert, terhadap 66 orang guru di salah satu sekolah di Kabupaten Kuningan. Selain itu, analisis data yang digunakan yakni analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru; (2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru; (3) supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru. Bertolak dari kondisi demikian maka penulis menyarankan: (1) sesuai hasil penelitian bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh pada motivasi berprestasi guru. Sehingga peningkatan motivasi berprestasi guru cenderung dapat dilakukan dengan memperbaiki supervisi kepala sekolah. Oleh karenanya disarankan bahwa untuk memperbaiki supervisi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi berprestasi disarankan agar kepala sekolah lebih fokus dalam membimbing guru menyangkut ketelitian dalam mengerjakan administrasi dan pelaksanaan pembelajaran. Diadakan pertemuan rutin setiap bulan untuk mengevaluasi kelemahan pembelajaran yang dihasilkan dari kunjungan kelas. (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru. Tetapi masih dijumpai dimensi dari pengembangan karir

yang belum optimal kondisinya, yaitu informasi peluang promosi. Maknanya, guru lambat dan kurang lengkap dalam memperoleh informasi untuk keperluan pengembangan karirnya. Oleh karenanya, penulis menyarankan agar kepala sekolah secara proaktif ke Dinas Pendidikan untuk memutakhirkan informasi serta segera menyampaikan informasi yang berkaitan dengan kenaikan pangkat dan jabatan kepada guru.

Kata Kunci: *Supervisi Kepala Sekolah, Pengembangan Karir, Motivasi Berprestasi*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang melimpah yang ada di Indonesia bisa menjadi pendorong kemajuan Negara dalam menyejahterakan rakyatnya, atau bisa sebaliknya bahkan menjadi beban bagi Negara. Telah banyak diketahui bahwa masalah kependudukan di Indonesia ini sangat kompleks, utamanya didominasi oleh sumber daya manusia yang tidak memiliki keterampilan (*unskilled*) sehingga mengalami kesulitan dalam menjalani hidup.

Salah satu strategi dalam menghadapi permasalahan tersebut yakni pendidikan. Hal itu karena pendidikan mempunyai peran yang amat penting, karena pendidikan menurut Soebagio Atmodiwirio (2000:31) sekurang-kurangnya memiliki empat fungsi antara lain: (1) fungsi sosial, memerangi segala keterbelakangan dan kebodohan; (2) fungsi pembaharuan dan inovasi, meningkatkan kehidupan dan martabat

manusia; (3) fungsi pengembangan sosial dan pribadi, meningkatkan ketahanan nasional dan meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan berdasarkan kebudayaan bangsa; (4) fungsi seleksi, mengembangkan kemampuan manusia Indonesia. Menurut Wardiman Djojonegoro (1996), pendidikan paling kurang memiliki tiga fungsi, yaitu (1) mencerdaskan seluruh rakyat, (2) menyiapkan tenaga kerja, (3) membina dan mengembangkan IPTEK dan melestarikan nilai-nilai luhur budaya bangsa.

Oleh karenanya, operasional pendidikan di Indonesia harus terus berbenah diri dalam meningkatkan dan mempertahankan mutu sampai pada terwujudnya satuan-satuan pendidikan yang memiliki penjaminan *mutu (quality assurance)*. Sehingga benar-benar pendidikan merupakan solusi yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan

bangsa. Banyak faktor penentu guna terciptanya mutu pendidikan yang dapat diandalkan guna meningkatkan keterampilan dan martabat bangsa. Faktor-faktor dimaksud di antaranya kurikulum, guru, dan sarana (Fussalam, 2018; Yulianik & Haq, 2018; Danil, 2017). Lebih dari itu, dalam bekerja dan berkair guru juga perlu motivasi (Nasir & Hamzah, 2014). Setiap karakter yang melekat dalam diri seseorang memiliki ciri khas yang ditampilkan dalam aktivitasnya, termasuk di dalamnya motivasi berprestasi (Fauziatun & Misbah, 2020). Para guru mempunyai cadangan energi potensial pada diri masing-masing guru, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia (Arini, 2019). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik (Uno, 2010:47). Bila tidak ada motivasi, maka seorang guru tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa karena tidak ada kemampuan yang berasal dari dalam diri guru, maka tidak akan tercapainya pengajaran yang baik (Syaparuddin & Elihami, 2020).

Menurut Mc. Clelland sebagaimana dikutip Siagian (2008:167), bahwa hal-hal yang memotivasi

seseorang adalah: 'kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan'. Dengan kata lain bahwa untuk kegemilangan guru dalam menjalani profesionalismenya diperlukan motivasi berprestasi. Menurut Azwar (2011:150), seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mempunyai ciri-ciri meliputi: (1) Berusaha berbuat sesuatu yang telah menjadi tugasnya; (2) Berusaha menjadi yang lebih baik dibanding dengan orang-orang lain; (3) Mencari umpan balik untuk hal yang telah ia lakukan/kerjakan; (4) Memiliki tanggungjawab pribadi; dan (5) Memilih resiko yang sedang, karena dengan resiko yang sedang berarti ia memiliki peluang untuk memperbaiki sebuah kegagalan dan mencapai keberhasilan yang jauh lebih baik.

Namun demikian, kondisi pada tataran empirik belum seluruhnya guru memiliki motivasi berprestasi. Berdasarkan pengamatan penulis, ketika *overview observation* didukung oleh pengalaman penulis menjadi guru sekolah dasar lebih dari lima tahun, masih dijumpai kesenjangan, di antaranya: (a) Hampir 30% guru menghindar dari tanggung jawab. Terutama apabila disertai tanggung jawab dalam kepanitiaan, Mungkin karena jika mendapat tugas dalam

kepanitiaan memerlukan jam kerja lebih dari biasanya sehingga mengganggu kegiatan mereka. (b) Mayoritas guru tidak berupaya mengungkap umpan balik baik dari siswa maupun dari kepala sekolah, sehingga mereka kurang mengetahui seberapa jauh kinerja mereka dapat diterima oleh peserta didik. (c) Sangat minim munculnya inovasi baru, para guru lebih suka melaksanakan apa yang sudah biasa dilakukan. Termasuk jarang guru menyampaikan ide tentang metode pembelajaran yang baru. Pada umumnya cenderung monoton dari waktu ke waktu. Hal tersebut dimungkinkan berkaitan erat dengan kurangnya kemauan guru untuk melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK).

Kuat dugaan penulis bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi. Antara lain supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir. Menurut pendapat Engkoswara dan Komariah (2011:229), supervisi berarti pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ahli/profesional dalam bidangnya sehingga dapat memberikan perbaikan dan peningkatan/pembinaan agar pembelajaran dapat dilakukan dengan baik dan berkualitas. Sahertian (2008:19) juga mengemukakan bahwa supervisi adalah usaha memberikan pelayanan dan

bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Dengan mendapat perhatian apalagi apresiasi dari kepala sekolah melalui program supervisi, guru cenderung bekerja lebih baik, mengajarnya lebih bagus dan menumbuhkan keinginan untuk berkarir lebih tinggi lagi. Hasil penelitian Rismawan (2015) menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Berdasarkan hasil estimasi model path diagram diperoleh kesimpulan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara bersama berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Berkaitan dengan keberpengaruhan pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi telah diteliti antara lain oleh Nurita (2012), bahwa perencanaan pengembangan karir sangatlah penting bagi karyawan dan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja, karena dengan itu karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan dan mengelola pengembangan karir dalam perusahaan lebih baik lagi. Pengembangan karir

berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan sistem pengembangan karir setiap karyawan perusahaan. Sekalipun Nurita meneliti tentang pengembangan karir tersebut pada perusahaan, tetapi sebagai bahan perbandingan dapat diimplementasikan juga pada institusi pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Gugus II Kecamatan Garawangi Kabupaten Kuningan, yaitu pada: SD Negeri 1 Purwasari, SD Negeri 2 Purwasari, SD Negeri 3 Purwasari, SD Negeri 2 Lengkong, SD Negeri 3 Lengkong dan SD Negeri Tembong. Berdasarkan sifat-sifat dan data yang diteliti maka penulis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sebagai evaluasi berarti hal ini merupakan bagian dari proses pembuatan keputusan yaitu untuk membandingkan suatu kejadian, kegiatan produk, produk dengan standard dan program yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket skala Likert, terhadap 66 orang guru. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui besaran pengaruh supervisi kepala sekolah secara individual (parsial) terhadap motivasi berprestasi guru dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel supervisi kepala sekolah memiliki nilai sebesar $p-value$ $0,000 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti supervisi kepala sekolah secara parsial memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Persamaan regresi $y = a + bx_1$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 40,830 + 0,439X_1$. Konstanta sebesar 40,830 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel supervisi kepala sekolah, maka motivasi berprestasi guru adalah 40,830. Koefisien regresi sebesar 0,439 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai supervisi kepala sekolah akan memberikan skor 0,439.

Dasar pengambilan keputusan mengacu pada pendapat McCall (1970), bahwa “pemilihan taraf signifikansi 5% atau 1%”. Sejalan dengan itu menurut Azwar (2005), bahwa “di masa lampau, sewaktu software statistika belum banyak dikenal dan Tabel Statistika masih

banyak digunakan, pendekatan apriori ini hampir selalu dipakai. Dalam penelitian-penelitian sosial kita mengenal penetapan taraf signifikansi sebesar 5% atau 1% sebelum uji statistik dilakukan. yaitu dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut: jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya”.

Untuk membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 atau 5%. Yaitu, jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Raharjo (2014). Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 24,843 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak artinya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi. Dari tabel *model summary* terlihat bahwa R Square

sebesar 0,280, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ = $0,280 \times 100\% = 28\%$ motivasi berprestasi guru dipengaruhi oleh variabel supervisi kepala sekolah sedangkan sisanya 72 % merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara individual (parsial) terhadap motivasi berprestasi guru dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir memiliki nilai sebesar *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi guru.

Persamaan regresi $y = a + bx_2$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 40,236 + 0,448X_2$. Konstanta sebesar 40,236 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel pengembangan karir, maka motivasi berprestasi guru adalah 40,236. Koefisien regresi sebesar 0,448 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai pengembangan karir akan memberikan skor 0,448. Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat

F_{hitung} sebesar 16,949 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi guru adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui nilai pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi guru dapat dilihat dari tabel *model summary*, terlihat bahwa R Square sebesar 0,209, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) $= R^2 \times 100\% = 0,209 \times 100\% = 20\%$ motivasi berprestasi dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir, sedangkan sisanya 80% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan terhadap motivasi berprestasi guru dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan memiliki nilai sebesar $p\text{-value } 0,002 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi guru.

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda: $\hat{Y} = 25,145 + 0,353X_1 + 0,312X_2$. Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 dan X_2 sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,353 dan 0,312, artinya setiap peningkatan supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir sebesar 1, akan meningkatkan motivasi berprestasi guru sebesar 0,353 dan 0,312. Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 18,559 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya pengaruh supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan terhadap motivasi berprestasi guru adalah signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui nilai pengaruh supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan terhadap motivasi berprestasi guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel *model summary*, terlihat bahwa R Square sebesar 0,371, hal ini berarti bahwa nilai pengaruh supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi guru adalah koefisien determinasi (KD) $= R^2 \times 100\% = 0,371 \times 100\% = 37,1\%$.

Permasalahan pertama yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh signifikan supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru, serta (2) besaran pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa supervisi kepala sekolah dengan dimensi yang diadaptasikan dari Purwanto (2010), yaitu: (1) Supervisi perseorangan dan (2) Supervisi kelompok, membawa implikasi yang signifikan terhadap motivasi berprestasi guru yang meliputi dimensi dari Syahlan Asnawi (2002), antara lain: (1) Mengambil tanggung jawab; (2) Mencari umpan balik; (3) Memilih resiko moderat; (4) Melakukan cara baru/kreatif. Namun begitu, motivasi berprestasi guru ini tidak hanya dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah saja, ada faktor lain (epsilon), selain pengembangan karir, yang juga memiliki pengaruh, terdapat variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian Rismawan (2015) menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Dasrizal (2009) dalam

jurnalnya menyampaikan bahwa supervisi adalah serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (pengawas sekolah, kepala sekolah, dan pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar. Hasil penelitian Hardono, dkk. (2017), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Pengujian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji path analysis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya dari hasil penelitian Rismawan (2015), diketahui bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Berdasarkan hasil estimasi model path diagram diperoleh kesimpulan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara bersama berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus supervisi kepala sekolah yang dilaksanakan, maka akan diikuti oleh semakin tingginya motivasi berprestasi guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $y = 40,830 + 0,439X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor supervisi kepala sekolah sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor motivasi berprestasi guru akan berubah 0,439 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru. (2) Besaran pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru adalah sebesar 28 %.

Permasalahan kedua yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi guru. Secara empirik, hasil penelitian ini

menginformasikan: (1) terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi guru, serta (2) besaran pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi guru ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pengembangan karir dengan dimensi dari Siagian (2008), yaitu: (1) Perlakuan yang adil dalam berkarir; (2) Keperdulian para atasan langsung; (3) Informasi tentang berbagai peluang promosi; (4) Minat untuk dipromosikan; (5) Tingkat kepuasan, membawa implikasi terhadap motivasi berprestasi guru yang meliputi dimensi dari Syahlan Asnawi (2002), antara lain: (1) Mengambil tanggung jawab; (2) Mencari umpan balik; (3) Memilih resiko moderat; (4) Melakukan cara baru/kreatif. Namun demikian motivasi berprestasi guru ini tidak hanya dipengaruhi pengembangan karir saja, ada faktor lain (epsilon), selain supervisi kepala sekolah yang juga memiliki pengaruh, terdapat variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Enderwita dan Herlina (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan yang mempunyai sistematis yang baik dalam pengembangan karir karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil

penelitian Setyawan (2015), menyatakan bahwa ada hubungan secara korelasional antara variabel pengembangan karir dengan variabel motivasi dan secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Variabel pengembangan karier lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi dalam hal memberikan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah organisasi sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kondisi pengembangan karir bagi guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya motivasi berprestasi guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $y = 40,236 + 0,448X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika pengembangan karir dan motivasi berprestasi guru diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor pengembangan karir sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor motivasi berprestasi guru akan berubah 0,448 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi pengembangan karir guru memiliki pengaruh terhadap motivasi berprestasi. (2) Besaran pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi guru adalah sebesar 20 %, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, selain variabel supervisi kepala sekolah, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

Permasalahan ketiga yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan terhadap motivasi berprestasi guru. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan terhadap motivasi berprestasi guru, serta (2) besaran pengaruh supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan terhadap motivasi berprestasi guru ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa supervisi kepala sekolah dengan dimensi yang diadaptasikan dari Purwanto (2010), yaitu: (1) Supervisi perseorangan dan (2) Supervisi kelompok, serta pengembangan karir

dengan dimensi dari Siagian (2008), yaitu: (1) Perlakuan yang adil dalam berkarir; (2) Keperdulian para atasan langsung; (3) Informasi tentang berbagai peluang promosi; (4) Minat untuk dipromosikan; (5) Tingkat kepuasan, membawa implikasi yang signifikan terhadap motivasi berprestasi guru dengan dimensi dari Syahlan Asnawi (2002), antara lain: (1) Mengambil tanggung jawab; (2) Mencari umpan balik; (3) Memilih resiko moderat; (4) Melakukan cara baru/kreatif.

Namun demikian motivasi berprestasi guru, selain dipengaruhi oleh kedua variabel di atas, ada faktor lain (epsilon), yang juga memiliki pengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kondisi supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan yang dilaksanakan, maka akan diikuti oleh semakin tingginya motivasi berprestasi guru. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 25,145 + 0,353X_1 + 0,312X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika supervisi kepala sekolah, pengembangan karir dan motivasi berprestasi guru diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor supervisi

kepala sekolah, dan pengembangan karir secara simultan sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor motivasi berprestasi guru akan berubah 0,353 dan 0,312 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan terhadap motivasi berprestasi guru, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang berarti terhadap motivasi berprestasi guru, (2) Besaran pengaruh supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan terhadap motivasi berprestasi guru adalah sebesar 37,1 %, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Beranjak dari hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan, permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir terhadap motivasi berprestasi guru dapat disimpulkan, sebagai berikut: (1) Supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi

guru. (2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru. (3) Supervisi kepala sekolah dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio. S. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Ardadizya Jaya
- Azwar. S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin (2005), *Signifikan atau Sangat Signifikan*, Buletin Psikologi UGM, Vol. 13 No.1, Juni 2005. Hal. 38-44.
- Bafadal. I. (1992), *Supervisi Pengajaran; Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesi Guru*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bernadin. H.J. & Russel. J.E.A. (2013), *Human Resource Management: Experiential Approach*. Singapore; McGraw-Hill, Inc.
- Cascio. W.F. (2000). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits*. United States of America: McGraw Hill, Inc.
- Danim. S. (2014). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Asdi Mahayasa.
- Dasrizal (2009), *Pentingnya Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru*, Jurnal Guru (1), Tahun 2009, Halaman 9-19.
- Depdiknas. (2008). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta
- Dessler. G. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Djojonegoro. W. (1996). *Visi dan Strategik Pembangunan Pendidikan untuk Tahun 2020: Tuntutan Kualitas*. Jakarta. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Endarwita. dan Herlina. R. (2016). *Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Fif Group di Kabupaten Pasaman)*. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 4, Nomor 2, Maret 2016 : 117 – 125.
- Engkoswara. dan Komariah. A. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Gomes. F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko. T.H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Hardono, Haryono, dan Amin, (2017), *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Educational Management Journal, p-ISSN 2252-7001, (1) (2017) 26 - 33 (EM 6 (1) (2017) 26 – 33.
- Iesreni. Y.W. (2008), *Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat di RSJ. Prof. HB Saanin Padang Tahun 2008*. Jurnal MNM 2009, 11 (1):23-30.
- Makawimbang. J. (2013). *Supervisi Klinis Teori dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Bandung. Alfabeta.
- Malthis. R.L dan Jackson. J.H. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Mangkunegara A.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McCall. R.B. (1970), *Fundamental Statistics for Psychology*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Mondy. R.W. & Noe. R.M. (2005). *Human Resource Management*. 9th ed. Pearson Prentice Hall. USA
- Nurita. S.S. (2012), *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri*, Jurnal Ilmu Manajemen: Revitalisasi, Vol. 1, Nomor 2, September 2012, ISSN: 2301-5187.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah
- Pidarta. M. (2009). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto. M.N. (2010). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Rahardjo. M. (2017). *Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif*. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Raharjo. S. (2014), *Uji Regresi Sederhana dengan SPSS Lengkap* (<https://www.konsistensi.com/2014/06/uji-regresi-sederhana-dengan-spss.html>)

- Rivai. V. dan Sagala. E.J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rismawan. E. (2015), *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXII No.1 April 2015, Halaman 114-132.
- Sagala. S. (2012). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung Alfabeta.
- Sahertian. P.A. (2008). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sardiman. A.M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Setyawan A. (2015), *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, e-Jurnal Katalogis, ISSN: 2302-2019 Volume 3 No. 1, Januari 2015, Halaman 174-186.
- Siagian. S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela. L.P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhardan. D. (2010). *Supervisi Profesional. Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta
- Syahlan. Asnawi. (2002), *Teori Motivasi*, Jakarta, Studia Press.
- Thoha. M. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Uno. H.B. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman. H. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Fussalam, Y. E. (2018). Implementasi Kurikulum 2013 (K13) SMP Negeri 2 Sarolangun. *Jurnal Muara Pendidikan*, 3(1), 45-55.
- Yulianik, A., & Haq, M. S. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Kurikulum Cambridge

- pada 3 Sekolah Dasar di Kabupaten Tulungagung. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 6(3).
- Danil, D. (2017). Upaya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di Sekolah (Study Deskriptif Lapangan di Sekolah Madrasah Aliyah Cilawu Garut). *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 3(1), 30-40.
- Nasir, Z. M., & Hamzah, Z. A. Z. (2014). Sikap dan motivasi pelajar terhadap pembelajaran Bahasa Melayu. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 134, 408-415.
- Fauziatun, N., & Misbah, M. (2020). Relevansi Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) dengan Pendidikan Karakter. *Jurnal Kependidikan*, 8(2), 142-165.
- Arini, N. W. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Dalam Mencapai Hasil Belajar Siswa. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), 126-135.
- Syaparuddin, S., & Elihami, E. (2020). Peningkatan Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Siswa Sekolah Dasar SD Negeri 4 Bilokka Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Diri Dalam Proses Pembelajaran PKn. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 11-29.