

**KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN
KERJA GURU TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI
KECAMATAN PANCUNG SOAL KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



OLEH:

**HERMAN
NIM 19669**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

ABSTRACT

Herman, 2015. The Supervising Contributions of Principal and Teacher Job Satisfaction on Work Motivation Junior High School Teacher Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Thesis. Graduate Program of State University of Padang.

Based on the preliminary survey on the field illustrated that work motivation of Junior High School teacher at Pancung Soal Pesisir Selatan are still low. This is shown from the lack of the teachers spirit in performing their duties and responsibilities. This is feared to affect the achievement of learning objectives and ultimately the purpose of education. Furthermore, the researchers speculate that the supervision of the school principal and teacher job satisfaction affect job motivation Junior High School teacher Pancung Soal Pesisir Selatan. Therefore, it is necessary to study to test the truth. This study aims to reveal the contribution of supervision principals and teacher job satisfaction on work motivation of teachers SMP Pancung Soal Pesisir Selatan. The hypothesis of this study are: (1) Supervision of the principal contributing to employee motivation of teachers, (2) Job satisfaction of teachers contribute to the work motivation of teachers, (3) Supervision principals and job satisfaction of teachers jointly contribute to employee motivation teacher.

The population in this study are all teachers SMP Pancung Soal Pesisir Selatan totaling 179 people. These samples included 41 people who were taken with Proportional Stratified Random Sampling technique, taking into account the level of education and years of service. The research instrument used was a questionnaire Likert Scale models that have been tested for validity and reliability. Data were analyzed with correlation and regression techniques.

The result showed that: (1) Supervision of the principal contributing to teacher job motivation 20.6 %, (2) Job satisfaction of teachers contribute to the work motivation of teachers by 9.9%, (3) Supervision principals and job satisfaction teacher jointly contribute to the work motivation of teachers by 31.3%. Furthermore, the results of descriptive analysis revealed that work motivation of teachers and principals supervision is still at quite the level of achievement category scores each of them amounting to 73.68% and 74.49% of the ideal score, while for a teacher job satisfaction variables known to still be in the category Low or less by achievement level score of 55.69% of the ideal score.

The above findings imply that supervision of school principals and teacher job satisfaction are two factors that have an influence on work motivation of teachers, but there are many other factors that take effect on work motivation of teachers who are not examined in this study.

ABSTRAK

Herman, 2015. Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan masih rendah. Ini terlihat dari kurangnya semangat guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran dan pada akhirnya pada tujuan pendidikan. Selanjutnya, peneliti menduga bahwa supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru mempengaruhi motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, (2) Kepuasan kerja guru berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, (3) Supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 179 orang. Sampel penelitian berjumlah 41 orang yang diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*, dengan mempertimbangkan strata tingkat pendidikan dan masa kerja. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

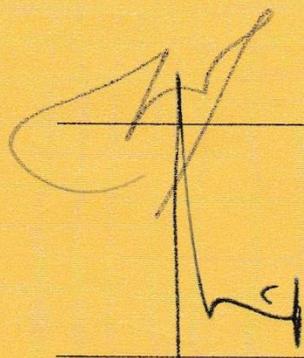
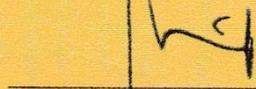
Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 20,6%, (2) Kepuasan kerja guru berkontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 9,9%, (3) Supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 31,3%. Selanjutnya hasil analisis deskriptif mengungkap bahwa motivasi kerja guru dan supervisi kepala sekolah masih berada pada kategori cukup dengan tingkat ketercapaian skor masing-masingnya sebesar 73,68% dan 74,49% dari skor ideal, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja guru diketahui masih berada pada kategori rendah atau kurang dengan tingkat capaian skor sebesar 55,69% dari skor ideal.

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru adalah dua faktor yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru, akan tetapi masih banyak faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap motivasi kerja guru yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Herman*

NIM. : 19669

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> Pembimbing I		_____
<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> Pembimbing II		<u>9/2 - 2016</u>

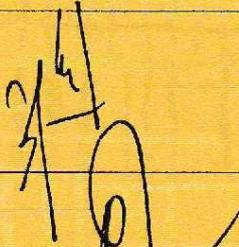
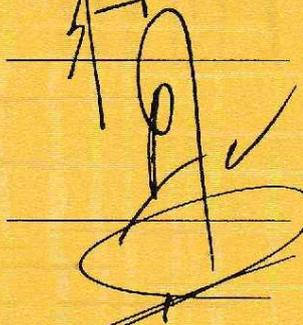
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
NIP. 19580325 199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
NIP. 19630320 198803 1 002

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Azwar Ananda, MA.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Herman**

NIM. : 19669

Tanggal Ujian : 5 - 2 - 2016

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Selatan”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dan disebutkan nama pengarangnya, dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.



Padang, Februari 2016
Saya yang menyatakan,

Herman,
Nim. 19669

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah Swt karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed. dan Dr. Yahya, M.Pd. selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati telah memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
3. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., dan Prof. Dr. Azwar Ananda, MA., selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Kedua orang tua, ayah (Alm. Abdul Khatab) dan ibu (Almh. Yusniar), serta teruntuk mertuaku Alm. Johan (Abak) dan Nurtinis (Amak), terimakasih untuk pengorbanannya yang luar biasa.
8. Teristimewa untuk istriku tercinta (Zuryati, A.md.) dan anak-anakku tersayang (Hike Purwanti Wahyudani, Niko Hezwono Putra, Hernando Hizcopes, Faul Akhrifeb Loves, dan Herozi Mayanto) yang dengan penuh kesabaran selalu menyemangati dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Februari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Motivasi Kerja Guru	12
2. Supervisi Kepala Sekolah	19
3. Kepuasan Kerja Guru	35
B. Penelitian yang Relevan	41
C. Kerangka Berpikir	42
D. Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	46
B. Populasi dan Sampel	46

C. Definisi Operasional	51
D. Instrumen Penelitian	52
E. Teknik Analisis Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	61
B. Pengujian Persyaratan Analisis	69
C. Pengujian Hipotesis	73
D. Pembahasan	85
E. Keterbatasan Penelitian	97
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	99
B. Implikasi	100
C. Saran	105
DAFTAR RUJUKAN	115
LAMPIRAN	117

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja.....	48
2. Hasil Perhitungan Sampel	49
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	50
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	52
5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen	55
6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen.....	56
7. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel	58
8. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru	61
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Motivasi Kerja Guru ...	63
10. Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Kepala Sekolah	64
11. Tingkat Pencapaian Renspon Setiap Indikator Supervisi Kepala Sekolah	65
12. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru	67
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepuasan Kerja Guru.....	68
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	70
15. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas	71
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y	72
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y	72
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru.....	73
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru.....	74
20. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru	75
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Kepuasan Kerja Guru dengan Variabel Motivasi Kerja Guru	77

22. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Kepuasan Kerja Guru terhadap Variabel Motivasi Kerja Guru.....	78
23. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi Kerja Guru.....	78
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi Kerja Guru	80
25. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi Kerja Guru	81
26. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi Kerja Guru	81
27. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Variabel Motivasi Kerja Guru	83
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	45
2. Histogram Motivasi Kerja Guru	50
3. Histogram Supervisi Kepala Sekolah	62
4. Histogram Kepuasan Kerja Guru	65
5. Regresi Linier Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru	76
6. Regresi Linier Kepuasan Kerja Guru dan Motivasi Kerja Guru	79
7. Regresi Ganda Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi Kerja Guru	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Uji Coba	117
2. Data Mentah Uji Coba	
3. Motivasi Kerja Guru	129
4. Supervisi Kepala Sekolah	130
5. Kepuasan Kerja Guru	131
6. Analisis Uji Coba Instrumen	
7. Motivasi Kerja Guru	133
8. Supervisi Kepala Sekolah	135
9. Kepuasan Kerja Guru	137
10. Kisi-kisi Instrumen Peneliitian.....	139
11. Kuesioner Penelitian	140
12. Data Mentah Variabel Penelitian	151
13. Rekap Data Penelitian	157
14. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel.....	158
15. Uji Normalitas	164
16. Uji Homogenitas	165
17. Uji Independensi	166
18. UjiLinieritas	167
19. Pengujian Hipotesis Pertama	168
20. Pengujian Hipotesis Kedua	169
21. Pengujian Hipotesis Ketiga	170
22. Korelasi Parsial	171
23. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Relatif Variabel Bebas terhadap	
24. Variabel Terikat	172
25. Surat Permohonan Izin Penelitian dari Pascasarjana	174
26. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan...	175
27. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian	176

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang menjadi penentu kemajuan suatu bangsa. Artinya, maju atau tidaknya sebuah bangsa ikut ditentukan oleh berkualitas atau tidaknya sumber daya manusia dari Negara tersebut. Ini berarti sumber daya manusia memiliki kedudukan penting untuk mewujudkan Negara yang maju. Oleh karena itu, peningkatan terhadap sumber daya manusia supaya berkualitas harus menjadi perhatian semua pihak, terutama pemerintah. Pemerintah sebagai penanggung jawab terhadap hal tersebut telah melakukan berbagai upaya untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut. Adapun salah satu bentuk upaya yang telah dilakukan adalah dengan menyelenggarakan proses pendidikan yang berkualitas pula.

Proses pendidikan yang berkualitas hanya akan dapat terselenggara dengan baik jika didukung oleh aspek-aspek yang berkualitas. Salah satu aspek yang dimaksud adalah guru. Guru merupakan salah satu komponen utama yang berpengaruh dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, dikarenakan guru merupakan orang yang berada pada barisan pertama proses pendidikan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa guru berperan penting dalam kesuksesan penyelenggaraan proses pendidikan.

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam kesuksesan penyelenggaraan pendidikan, maka berbagai upaya yang bertujuan untuk

meningkatkan motivasi kerja guru pun juga terus dilakukan. Salah satu bentuk upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan motivasi kerja guru ini adalah dengan memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi dalam bekerja, serta memberikan pembinaan kepada guru yang tidak berprestasi, selain itu peningkatan motivasi kerja guru ini juga dilakukan melalui peningkatan terhadap kesejahteraan mereka seperti dengan memberikan tunjangan dengan harapan guru tidak lagi mencari tambahan pencarian diluar sehingga ia akan lebih fokus dan semangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan motivasi kerja guru, namun fenomena yang penulis lihat di lapangan berdasarkan *pra survey* yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan terindikasi bahwa motivasi kerja guru masih rendah. Ini tergambar dari: (1) masih adanya guru yang tidak bersemangat tinggi dalam melakukan tugasnya yang ditandai dengan kurangnya kesungguhan mereka dalam menyusun perangkat pembelajaran (perangkat pembelajaran yang disusun masih merupakan hasil foto kopi dari perangkat pembelajaran tahun ajaran yang lampau), selain itu kurangnya bersemangatnya guru dalam bekerja ini juga terlihat dari masih adanya guru yang enggan untuk merancang media pembelajaran yang variatif dan menarik, (Sumber: hasil pengamatan dan wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum), (2) masih adanya guru yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan kecenderungan mereka untuk

menunda-nunda atau melalaikan pekerjaan, seperti menunda-nunda untuk mengoreksi lembaran kerja siswa dan lebih memilih untuk *ngobrol* dengan rekan sejawat, selain itu rendahnya tanggung jawab guru terhadap pekerjaan ini juga dapat dilihat dari perilaku guru yang cenderung tidak acuh atau membiarkan siswa berkeliaran pada saat proses pembelajaran sedang berlangsung (Sumber: hasil pengamatan), 3) masih adanya guru yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan target yang tidak jelas, dimana hal ini terlihat dari sikap guru yang tidak memiliki prioritas dalam bekerja sehingga banyak terjadi penumpukan tugas atau pekerjaan yang mendesak.

Masih rendahnya motivasi kerja guru yang tergambar dalam fenomena di atas diduga ada kaitannya dengan rendahnya kepuasan guru terhadap pekerjaan dan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Saydam (2000:370) menyatakan bahwa kepuasan seseorang terhadap pekerjaan yang dimilikinya ikut mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Artinya, jika ia merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya mampu memberikan kepuasan terhadap dirinya maka ia akan terdorong atau termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Selanjutnya, Sutrisno (2010:116) menyatakan bahwa motivasi kerja seorang guru ikut pula dipengaruhi oleh supervisi yang dilakukan terhadap mereka. Dengan demikian dapat dipahami bahwa, tinggi atau rendahnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan supervisi yang dilakukan terhadap mereka. Hasil *prasurvey* yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan terdikasi bahwa rasa puas yang dimiliki oleh guru masih rendah. Hal ini terlihat dari

indikasi (1) masih adanya guru yang mengeluhkan bahwa tugas yang diberikan kepada mereka kurang mendapatkan pengarahan atau bimbingan dari kepala sekolah, (2) masih adanya guru yang merasa kurang senang jika diberi tugas tambahan di luar jam pelajaran, (3) masih adanya guru yang merasa kurang puas terhadap sikap kepala sekolah yang terkesan acuh, serta (4) masih adanya guru yang merasa kesal karena merasa pekerjaan yang dilakukannya kurang mendapatkan apresiasi dari berbagai pihak yang ada di sekolah. Jabaran fenomena yang diuraikan di tersebut menggambarkan bahwa adanya indikasi kepuasan kerja guru masih rendah yang terlihat dari masih banyaknya keluhan-keluhan yang dikemukakan guru dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya, berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap guru-guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan diketahui bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah belumlah berlangsung dengan baik atau efektif. Para guru menyatakan bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah belum menyentuh seluruh guru-guru yang ada di sekolah. Artinya, masih ada diantara guru-guru yang jarang atau bahkan belum pernah disupervisi.

Melihat jabaran fenomena di lapangan tersebut, jika kondisi seperti ini dibiarkan berlangsung terus menerus, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas lulusan SMP Negeri di Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Sehingga peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang motivasi kerja guru dan mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi atau berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja

guru dan seberapa besar kontribusi faktor-faktor tersebut terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Secara umum faktor yang memengaruhi motivasi kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Sutrisno (2010:116) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal (keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa) dan faktor eksternal (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, perilaku pemimpin, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel). Selanjutnya, Saydam (2000:370) menguraikan bahwa faktor internal meliputi: 1) kematangan pribadi, 2) tingkat pendidikan, 3) keinginan dan harapan pribadi, 4) kebutuhan, 5) kelelahan dan kebosanan, dan 6) kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh: lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, serta supervisi. Berikut akan diuraikan masing-masing dari faktor yang mempengaruhi tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat diciptakan dengan menjalin hubungan yang harmonis antar seluruh komponen sekolah. Guru yang memiliki hubungan yang harmonis dengan personal sekolah akan termotivasi

dalam melaksanakan tugasnya sehingga tugas-tugasnya dapat terlaksana dengan lebih baik. Selanjutnya, jika lingkungan kerja atau sekolah menunjukkan bahwa kecenderungan seluruh personil menjunjung tinggi motivasi dalam kerja, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi personil lainnya untuk termotivasi pula supaya lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Namun, fenomena yang terlihat di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja di sekolah kurang mendukung terciptanya motivasi kerja guru. Ini terlihat dari ketidakharmonisan hubungan antara masing-masing personil sekolah. Dimana jika ada guru yang bersemangat dalam bekerja maka akan menjadi bahan ejekan atau cemoohan dari rekan kerja lainnya.

Kompensasi yang diberikan kepada guru hendaknya mampu mendorong guru untuk bekerja dengan penuh semangat. Pemberian kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan terhadap kerja yang telah dilakukan. Fenomena yang terjadi di lapangan saat ini pemberian kompensasi /imbalan kepada guru diukur dari jam kerja bukan lagi diukur dari prestasi kerja. Berdasarkan fenomena ini maka yang terjadi guru selalu mengharapkan kompensasi/imbalan terhadap pekerjaan yang dilakukan diluar jam wajibnya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan psikis atau emosional seseorang yang berupa perasaan senang, lega, puas dan tidak mengeluh terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja serta hasil dari pekerjaannya. kepuasan kerja yang baik, yang dimiliki oleh seorang guru terhadap pekerjaannya dapat

mendorong guru untuk bekerja dengan penuh semangat. Ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Saydam (2000:374) bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan ikut mempengaruhi motivasi kerja mereka, karena kepuasan kerja merupakan kondisi lahir dan batin seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya, jika kondisi lahir dan batinnya tidak dalam keadaan baik maka hal ini tentu akan berdampak pula terhadap tidak baiknya motivasi mereka dalam bekerja. Namun, fenomena yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa masih rendahnya kepuasan guru terhadap pekerjaannya. Ini dibuktikan oleh masih adanya guru yang mengeluh bahwa pekerjaan yang dilakukannya terlalu berat sehingga mereka kesulitan dalam melaksanakannya. Selain itu rendahnya kepuasan guru terhadap pekerjaannya juga ditandai dengan masih adanya guru yang tidak senang jika diberi tugas tambahan diluar tupoksinya sebagai guru.

Supervisi pada dasarnya merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi yang dilaksanakan dengan baik akan dapat memperbaiki pelaksanaan tugas-tugas guru, sehingga mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Fenomena yang terjadi di lapangan, terlihat bahwa pelaksanaan supervisi cenderung mencari-cari kesalahan guru dan tidak mencarikan tindak lanjut pemecahannya. Selain itu, program supervisi, proses pelaksanaan pelaksanaan supervisi, teknik yang digunakan kurang sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi guru. Hal ini menjadi pemicu munculnya perasaan negative dari guru yang merasa

bahwa supervisi belum dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas mereka. Seiring dengan itu, hal ini juga menjadi penyebab guru takut/enggan bila disupervisi, karena tidak mau dicari-cari kesalahannya dalam melaksanakan pembelajaran.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Untuk memperoleh ruang lingkup penelitian yang jelas maka faktor yang diteliti dibatasi pada dua faktor saja yaitu pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Pemilihan kedua faktor ini didasarkan karena fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa kedua faktor ini merupakan faktor yang dominan bermasalah di lapangan dan diduga berkontribusi cukup dominan terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan paparan di atas maka yang akan menjadi kajian dalam penelitian ini adalah kontribusi pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah kepuasan kerja guru berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini mengungkapkan:

1. Kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kontribusi kepuasan kerja guru terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Kontribusi supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian pengembangan ilmu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu upaya meningkatkan motivasi kerja guru.
- b. Penelitian ini dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli yang berkaitan dengan motivasi kerja guru, kepuasan kerja, dan supervisi.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

- a. Guru, sebagai umpan balik dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat meningkatkan motivasinya.
- b. Kepala SMP Negeri sebagai masukan untuk meningkatkan pelaksanaan supervisi yang dilakukannya dalam rangka peningkatan motivasi kerja guru.
- c. Pengawas SMP Negeri, sebagai bahan pertimbangan dalam mencari alternatif yang lebih sempurna untuk meningkatkan motivasi kerja guru.
- d. Peneliti, yang merupakan sarana untuk mempertajam pengetahuan peneliti, serta persyaratan untuk mendapatkan gelar master pendidikan.

- e. Peneliti lainnya, sebagai perbandingan dan sumber data untuk mengambil informasi dalam menyelesaikan sebuah penelitian di bidang yang sama dan sebagai masukan bahan referensi untuk meneliti di penelitian selanjutnya.