

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA GURU DAN SUPERVISI KEPALA  
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI  
DI KECAMATAN BATANG KAPAS**

*Hasil Penelitian*



Oleh :

**YENDERI**  
**NIM. 51367**

**PEMBIMBING I**

**NURHIZRAH GISTITUATI, M.Ed.Ed.D**

**PEMBIMBING II**

**Dr. NASRULLAH AZIZ. M.Pd**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2011**

## ABSTRACT

**YENDERI, 2011. *Contribution of Work Motivation Teacher And Supervision Of Principal to the Performance of Elementary School Teachers In District Batang Kapas, Thesis Graduate Program, State University of Padang.***

Based on the observation, it was found that many teachers shown their less capability in preparing a teaching device. Even some of them teach in the classroom without lesson plan. Expected performance of teachers is still low in performing their duties. Lack of teacher performance allegedly due to low motivation and implementation of teacher supervision is less effective principals. Further education will lead to low quality or competence of students in a school.

This research aims to reveal how much contribution Teacher Work Motivation and supervision of school principals on the performance of primary school teachers in the District of Batang Kapas. There are three hypotheses proposed in this research work motivation of teachers to contribute to the performance of teachers, Principal Supervision contribute to teacher performance, teacher motivation and supervision of the Principal contributed to the performance of teacher

The research method used was quantitative correlational study with a population of primary school teachers in the District of Batang Kapas as much as 385 and 121 samples were extracted using proportional stratified random sampling technique by considering the period of employment and educational strata. The instrument used was a questionnaire already tested the reliability and validity with the Monas program, Version 12 (c) 2009 by Dr.H.Nasrullah Aziz. The data are then analyzed using correlation and regression techniques.

The results showed that (1) Work Motivation teachers contribute significantly to the teacher's performance by 17 % (2) Supervision of the Principal contributed significantly to the performance of teachers by 6,4% (3) Work Motivation of Teachers and Supervision jointly contribute significantly of teacher performance by 20.4 %. The results showed that the hypothesis can be empirically acceptable. These findings can be concluded that Teacher Work Motivation and Supervision principals are two factors that contribute to teacher performance. Therefore, it is expected that the relevant parties to consider two factors for teacher performance can be improved

## ABSTRAK

**YENDERI, 2011. Kontribusi Motivasi Kerja Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Batang Kapas, Tesis Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pengamatan kasat mata di lapangan masih banyak guru yang lalai dalam menyiapkan perangkat mengajarnya. Bahkan beberapa dari mereka, mengajar di kelas tanpa menggunakan RPP. Diduga kinerja guru masih rendah dalam melaksanakan tugasnya. Kurangnya kinerja guru diduga karena rendahnya motivasi kerja guru dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang kurang efektif. Lebih lanjut lagi akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan atau kompetensi siswa pada suatu sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar kontribusi Motivasi Kerja Guru dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang kapas. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru, Supervisi Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja guru, motivasi kerja guru dan Supervisi Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja kerja guru

Metoda penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan populasi guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas sebanyak 385 dan sampel penelitian sebanyak 121 orang yang diambil menggunakan teknik *stratified Proportional Random Sampling* dengan mempertimbangkan masa kerja dan strata pendidikan. Instrumen yang digunakan adalah angket yang sudah diuji kehandalan dan kesahihannya dengan program Monas Versi 12 (c) 2009 oleh Dr.H.Nasrullah Aziz.. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja Guru berkontribusi signifikan terhadap Kinerja guru sebesar 17 % (2) Supervisi Kepala Sekolah berkontribusi signifikan terhadap Kinerja guru sebesar 6,4% (3) Motivasi Kerja Guru dan Supervisi secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap Kinerja guru sebesar 20,4 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima secara empiris. Hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Guru dan Supervisi kepala sekolah merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap Kinerja guru. Oleh karena itu diharapkan kepada pihak-pihak terkait agar memperhatikan kedua faktor tersebut agar Kinerja guru dapat meningkat.

## KATA PENGANTAR

Dengan memohon perlindungan Allah SWT. Tuhan Seru Sekalian Alam aku berlindung dari pengaruh syaitan terkutuk yang membawa bencana kebodohan. Bermula dengan ucapan Alhamdulillah, penulis mengucapkan syukur pada Allah atas limpahan hidayah dan hinayah-Nya. Shalawat dan doa terhatur kehadirat Allah agar disampaikan kepada Nabi Muhammad Shalallahu ‘alaihi wassalam.

Atas berkat dan rahmat Allah, akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan dengan judul ***Kontribusi Motivasi Kerja Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas.***

Penelitian ini terlaksana atas bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Prof. Dr. H. Rusdinal,M.Pd sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang penuh ketulusan, kesabaran dan kesediaan dalam meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.
2. Prof. Dr. H. Syufyarma Marsidin, M.Pd, Dr. Jasrial, M.Pd dan Prof. Dr.Jasrial, M.Pd selaku kontributor yang telah memberikan sumbangan saran, kritik dan ide demi sempurnanya penelitian ini.
3. Pimpinan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini.

4. Para dosen Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan, serta segenap karyawan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Kapas beserta Kepala Sekolah dan guru-guru SD Negeri se Kecamatan Batang Kapas atas izin dan keikutsertaannya dalam penelitian ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Semoga Allah Subhana'u Wata'ala membalas semua bentuk bantuan di atas dengan pahala yang berlipat ganda. Amin.

Padang, Mei 2011

Penulis

## **DAFTAR ISI**

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Rumusan masalah .....	10
E. Tujuan penelitian .....	10
F. Manfaat penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Kinerja Guru.....	11
B. Motivasi Kerja Guru .....	17
C. Supervisi Kepala Sekolah .....	28
D. Kerangka Berfikir .....	35
E. Hipotesis Penelitian .....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	39
B. Populasi dan Sampel .....	39
C. Defenisi Operasional .....	44
D. Instrument Penelitian .....	45

E. Pengumpulan Data .....	50
F. Analisa Data .....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Data .....	53
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis .....	60
C. Pengujian Hipotesis .....	64
D. Pembahasan .....	75
E. Keterbatasan Penelitian .....	84
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	86
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	86
C. Saran-saran.....	88
<b>Daftar Rujukan .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>91</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Sebaran populasi Berdasarkan Strata dan Masa Kerja .....	40
Tabel 2 Hasil Penghitungan Sampel .....	42
Tabel 3 Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata .....	43
Tabel 4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba .....	46
Tabel 5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba .....	48
Tabel 6 Rangkuman Analisis Kehandalan Instrumen .....	50
Tabel 7 Rentang Kategori Ketercapaian Variabel .....	51
Tabel 8 Distribusi Data Kinerja Guru.....	53
Tabel 9 Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Guru ....	54
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru.....	56
Tabel 11 Tingkat Pencapaian Setiap Indikator Motivasi Kerja Guru....	57
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Data Supervisi Kepala Sekolah .....	58
Tabel 13 Tingkat Pencapaian setiap Indikator Supervisi Kepala Sekolah .....	59
Tabel 14 Hasil Analisis Deskriptif .....	60
Tabel 15 Rangkuman Hasil uji Normalitas Data Kinerja Guru Motivasi Kerja Guru, Supervisi Kepala Sekolah .....	61
Tabel 16 Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi .....	62
Tabel 17 Rangkuman hasil Uji Indenpendensi Antar Variabel, Motivasi Kerja Guru (X1) dan Supervisi Kepala Sekolah.....	63
Tabel 18 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru .....	64

Tabel 19 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru .....	65
Tabel 20 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru .....	67
Tabel 21 Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	68
Tabel 22 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi ganda Variabel Motivasi Kerja Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru .....	70
Tabel 23 Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Kerja Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru .....	71
Tabel 24 Kontribusi Motivasi Kerja Guru (X1) dan Supervisi Kepala Sekolah (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) .....	73
Tabel 25 Rangkuman Analisis Korelasi Parsial .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Kerangka dugaan hubungan Variabel Motivasi Kerja Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Variabel Kinerja Guru .....	38
Gambar 3 Histogram Kinerja Guru (Y).....	54
Gambar 4 Histogram Motivasi Kerja Guru (X1).....	56
Gambar 5 Histogram Supervisi Kepala Sekolah (X2) .....	59
Gambar 6 Regresi Linear Motivasi kerja Guru (X1) dan Kinerja Guru (Y) .....	66
Gambar 7 Regresi Linear Supervisi Kepala Sekolah (X2) dan Kinerja Guru (Y) .....	69
Gambar 8 Regresi Ganda Motivasi kerja Guru (X1) dan Supervisi Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru.....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Instrumen Uji Coba Penelitian
- Lampiran 2 Data Uji Coba Instrumen Penelitian
- Lampiran 3 Analisis Instrumen Uji Coba Penelitian
- Lampiran 4 Instrumen Penelitian
- Lampiran 5 Data Penelitian
- Lampiran 6 Data Penelitian dan Deskripsi Data
- Lampiran 7 Uji Normalitas
- Lampiran 8 Uji Homogenitas
- Lampiran 9 Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X1 dengan Y
- Lampiran 10 Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X2 dengan Y
- Lampiran 11 Korelasi dan Regresi Ganda Variabel X1 dan X2 dengan Y

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyandang persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 ayat 2 dinyatakan bahwa:

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab diatas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana dikemukakan oleh Tilaar (1999:104) peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya.

Untuk menjadikan kinerja guru sebagai kinerja tenaga professional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi professional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:94). Hasibuan menitikberatkan kinerja guru terhadap hasil berdasarkan kompetensi, pengalaman dan kesungguhan. Agar seorang guru mempunyai kinerja yang lebih baik, terlebih dahulu guru idealnya mempunyai motivasi kerja dalam dirinya.

Kinerja guru mencerminkan profesionalitas dari seorang guru. Kinerja guru meliputi segenap tugas dan tanggungjawab yang dibebankan negara padanya sebagai abdi Negara. Salah satu kinerja guru yang dapat dilihat adalah perangkat mengajar yang disusun sebagai bahan untuk mengajar. Guru dengan kinerja yang baik akan menyiapkan perangkat mengajarnya sebaik mungkin. Hal ini penting agar proses pembelajaran berlangsung efektif dan efisien. Berdasarkan survey mandiri yang dilakukan, ditemui masih banyak guru yang lalai dalam menyiapkan perangkat mengajarnya. Bahkan beberapa dari mereka, mengajar di kelas tanpa menggunakan RPP. Hal ini mengakibatkan pembelajaran tidak terfokus pada suatu pembahasan dan indikator pelajaran tidak tercapai dengan baik. Lebih lanjut lagi akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan atau kompetensi siswa pada suatu sekolah.

Berdasarkan pengamatan di beberapa sekolah di Kecamatan Batang Kapas, ditemui beberapa guru yang mengajar tanpa menggunakan RPP dan beberapa guru lainnya kurang terlatih membuat RPP sehingga RPP yang dibuat terkesan asal jadi. Jika dipersentasekan, guru yang membuat RPP dengan baik dan benar hanya sekitar 65 %-70%. Sedangkan guru yang benar-benar paham cara membuat RPP dan perangkat mengajar hanya sebesar 60%-65%. Data ini diambil berdasarkan pengamatan kasat mata yang dilakukan di beberapa sekolah dasar di Kecamatan Batang Kapas. Selain itu, guru jarang menindaklanjuti hasil belajar siswa. Padahal semestinya, guru rutin menindaklanjuti hasil belajar siswa agar kelemahan siswa dalam belajar bisa diantisipasi dan disikapi sesuai dengan tingkat permasalahan siswa.

Menurut beberapa guru, rendahnya faktor kinerja dikarenakan guru kurang termotivasi dalam bekerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998:35). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan- kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/ kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan diketahui bahwa guru kadang-kala merasa jemu dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan menurunnya motivasi kerja guru. Hal ini menyebabkan kurang optimalnya proses belajar mengajar di kelas. Beberapa fenomena yang berkaitan dengan menurunnya motivasi kerja guru ini adalah guru sering berbicara dengan rekan sejawatnya ketika proses belajar mengajar berlangsung, atau guru sering terlambat masuk ke kelas. Fenomena lain yang dapat dilihat adalah guru lebih suka memberikan

catatan pada siswa dibandingkan menggunakan metode-metode pengajaran yang beragam. Dari permasalahan ini tampak, bahwa kinerja seorang guru menjadi buruk jika kurang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini tentu menjadi masalah dalam dunia pendidikan.

Hal lain yang bisa ditemui adalah guru sering melalaikan tugasnya dalam mengajar. Dalam beberapa kesempatan terlihat beberapa guru lebih senang menghabiskan jam mengajar dengan memberikan tugas pada siswa, lalu guru yang bersangkutan meninggalkan siswa dan memilih berbincang-bincang dengan teman sejawat di ruang guru. Dari hasil wawancara diketahui guru kurang memahami tugas dan tanggungjawabnya, sehingga mengakibatkan kurangnya kinerja guru yang bersangkutan. Selain itu guru juga mempunyai motivasi kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru diduga akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru, guru yang puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun.

“Berdasarkan laporan Balitbang depdiknas tahun 2002, dari 1.054.859 guru SD di Indonesia ternyata hanya sekitar 30% yang layak mengajar dikelas dihadapan para siswa dan yang selebihnya tidak layak. Untuk guru SLTP, SMU, dan SMK angkanya hampir sama”. ([www.suaramerdeka.com/harian.htm](http://www.suaramerdeka.com/harian.htm))

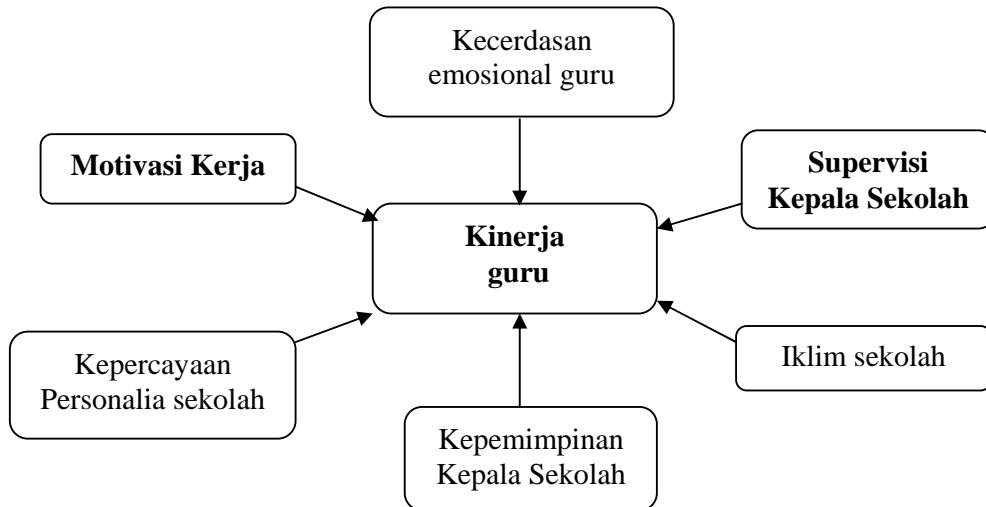
Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru di beberapa SD selingkungan Batang Kapas ditemukan bahwa masih banyak kendala atau persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah. Secara umum persoalan tersebut meliputi: kualitas supervisi dari kepala sekolah yang masih tergolong rendah. Padahal tujuan supervisi untuk membantu guru-guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan dan berusaha mencapai tujuan pendidikan itu dengan membina dan mengembangkan metode-metode dan prosedur pengajaran yang lebih baik.

Melihat beberapa kasus di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan uraian sebelumnya, diketahui kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan motivasi kerja dalam diri guru yang bersangkutan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai. Hasibuan (1996:105) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Anoraga (1992:53) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil tingkah laku seseorang dalam pelaksanaan suatu kegiatan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut :



Lebih jauh, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998:35). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Sebagai contoh, guru kurang bergairah mengajar di kelas atau kurang bersedia melatih ekstrakurikuler dengan alasan bukan tugas pokok mereka. Hal ini mengindikasikan rendahnya motivasi para guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kecerdasan emosional adalah gabungan dari himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial dan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial serta menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Kecerdasan emosional ini secara umum terbagi dua, yaitu pengenalan dan manajemen emosi pribadi; dan empati untuk bertoleransi terhadap sesama. Hal ini penting demi terciptanya kinerja yang baik, karena berhubungan dengan hubungan masing-masing individu sekolah.

Supervisi kepala sekolah adalah suatu usaha membimbing dan mengkoordinasi secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Pelaksanaan supervisi dilakukan oleh kepala sekolah yang berkoordinasi dengan guru yang akan disupervisi..

Miskell dalam Hadiyanto (2004: 153) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah dapat dibentuk oleh masing-masing civitas akademika dan oleh pejabat yang berwenang. Sebagai contoh, untuk membentuk kelas yang nyaman, guru bersama siswa dapat bekerjasama untuk mendekorasi kelas secara bersama-sama.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang baik, akan menuntun suatu sekolah untuk berbenah diri menjadi sekolah yang lebih baik lagi. Berdasarkan pengamatan, sekolah yang baik dan disiplin biasanya dipimpin oleh pemimpin yang cakap pula. Sebaliknya, jika seorang kepala sekolah kehilangan jiwa kepemimpinannya, maka sekolah yang dipimpinnya pun akan amburadul.

Kepercayaan personalia sekolah yaitu hubungan saling percaya antar individu dalam suatu lingkungan. Hubungan saling percaya ini berimbang pada maju atau tidaknya mutu dan kompetensi suatu sekolah. Suatu sekolah yang mempunyai hubungan personalia yang baik akan sukses melaksanakan kegiatan yang menopang kompetensi sekolah tersebut, karena kepercayaan personalia akan menghasilkan kerjasama tim yang kuat dan solid.

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan. Atau dengan kata lain, kesediaan, dorongan dan upaya seseorang yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang diukur melalui indikator: memperoleh imbalan, terjalinnya kerjasama, penghargaan, aktualisasi diri dan kepuasan dalam lingkungan kerja. Dengan tingginya motivasi kerja guru, diharapkan terdapat kontribusi positif terhadap kinerja guru.

Kepala Sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala Sekolah juga ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan pembelajaran di sekolah yang dipimpinnya. Salah satu bentuk peran serta kepala sekolah dalam menciptakan pembelajaran yang baik adalah melalui pelaksanaan supervisi. Supervisi yang tepat dan baik akan memberikan perbaikan terhadap pelaksanaan tugas guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui, untuk membentuk sekolah yang bermutu dan mempunyai kompetensi yang baik membutuhkan kinerja guru yang optimal. Kinerja guru dipengaruhi banyak faktor, namun penulis melihat faktor motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah memainkan peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Batang Kapas. Penetapan motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah sebagai pendorong kinerja guru juga berdasarkan survey mandiri yang penulis lakukan di lapangan, dimana masih ada guru yang kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya dan masih terdapat beberapa masalah berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru.

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang di duga mempengaruhi Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Batang Kapas. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru membutuhkan motivasi dalam dirinya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar. Motivasi yang tersebut berupa dorongan, semangat, keyakinan, dan tekanan dalam dirinya agar melakukan tugas dengan penuh tanggungjawab.

Berdasarkan pengamatan, diketahui, bahwa guru yang mempunyai motivasi yang rendah, cenderung malas dan asal-asalan dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dari pantauan dilapangan, terlihat beberapa guru cenderung memberikan catatan pada siswa, lalu membiarkan mereka dikelas, sementara guru yang bersangkutan pergi ke kantor atau kantin untuk berbincang dengan rekan sejawatnya. Hal ini tentu menimbulkan masalah tersendiri bagi peningkatan mutu pendidikan karena siswa berkemungkinan terbesar akan mengalami miskonsepsi terhadap materi yang diajarkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa sikap tersebut diakibatkan oleh rendahnya motivasi guru dalam mengajar. Guru lebih menuruti rasa malas dalam dirinya hingga melalaikan tugas utamanya. Selain itu juga didapatkan informasi bahwa masih banyak guru yang belum membuat perangkat mengajar dengan baik, belum optimal dalam menggunakan teknologi dalam proses belajar mengajar, standar penilaian yang masih rendah, dan kurangnya kreatifitas dalam melakukan pembelajaran. Dari fenomena ini terlihat kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru tersebut. Sehingga dapat dikatakan, kinerja guru menjadi rendah dikarenakan kurangnya motivasi dalam diri guru. Selain faktor dari dalam diri guru, kepala sekolah juga memiliki andil besar terhadap peningkatan kinerja guru. Salah satunya yaitu melalui pembinaan hingga evaluasi yang terangkum dalam kegiatan supervisi kepala sekolah.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun supaya penelitian ini lebih terfokus dan optimal, maka penulis membatasi penelitian ini

pada supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Penetapan variabel supervisi Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru dikedepankan dengan mempertimbangkan permasalahan yang muncul di lapangan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru?
2. Apakah supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru?
3. Apakah motivasi kerja guru dan supervisi kepala sekolah secara bersama berkontribusi terhadap kinerja guru?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk:

1. Mengetahui kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD
2. Mengetahui kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD.
3. Mengetahui kontribusi motivasi kerja guru dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkecimpung di dunia pendidikan, seperti :

1. Guru, untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya.
2. Kepala sekolah, sebagai masukan dalam menetapkan suatu kebijakan
3. Dinas UPTD pendidikan sebagai landasan berfikir dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.
4. Penelitian lain yang relevan

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dapat disimpulkan beberapa temuan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja guru berkontribusi signifikan terhadap Kinerja guru. Besarnya kontribusi tersebut adalah 17%. Hal ini berarti bila ingin meningkatkan kinerja guru, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru menjadi lebih baik.
2. Supervisi kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya kontribusi tersebut adalah 6,4%. Hal ini berarti supervisi kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan kinerja bagi guru.
3. Motivasi kerja guru dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru secara signifikan, yaitu sebesar 20,4%. Artinya kecerdasan emosional guru dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan kontribusi positif bagi kinerja bagi guru.

#### **B. Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru dan semakin baik supervisi kepala sekolah, maka kinerja guru akan semakin baik dalam melaksanakan tugas dan perannya dalam dunia pendidikan. Implikasinya adalah untuk meningkatkan kinerja guru, dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru dan melaksanakan supervisi kepala sekolah. Jika tingkat

kinerja guru berada pada kategori baik, maka diharapkan mutu pendidikan meningkat menjadi amat baik. Hasil studi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SDN di Kecamatan Batang Kapas berada pada kategori baik, begitu juga dengan supervisi kepala sekolah. Dengan melihat kenyataan ini kedua variabel yang dijadikan objek penelitian masih perlu ditingkatkan terutama variabel supervisi Kepala sekolah. Untuk profesionalitas, seorang guru diharapkan memiliki motivasi kerja guru yang baik.

Implikasi dari kurang maksimalnya supervisi kepala sekolah dalam menjalankan perannya akan berdampak pada perencanaan yang kurang matang sehingga pelaksanaan supervisi menjadi kurang efektif. Implikasi lebih jauh dari kondisi ini akan berakibat tidak maksimalnya kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah yang mencakup perencanaan yang kurang matang, pelaksanaan supervisi yang kurang baik, penindaklanjutan kegiatan supervisi yang rancu , sehingga berdampak kurang baik bagi guru

Temuan penelitian ini juga berimplikasi bahwa jika motivasi kerja guru dan supervisi kepala sekolah tidak diperhatikan dengan baik, maka dikhawatirkan peran, tanggung jawab dan fungsi sebagai guru di SDN di Kecamatan batang Kapas tidak terlaksana dengan baik. Demikian juga dengan kepala sekolah, pelaksanaan supervise yang efektif, efisien dan tepat sasaran akan membantu guru untuk lebih professional dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu diharapkan pihak yang berwenang seperti pengawas sekolah UPTD Pendidikan, lebih memaksimalkan fungsi pengawasan dan bimbingannya terhadap sekolah. Pengawasan dan bimbingan dapat dilakukan dengan mendatangi sekolah yang

bersangkutan atau melalui bimbingan rutin yang dilakukan pihak UPTD Pendidikan sehingga motivasi kerja guru tertata dengan baik dan supervisi kepala sekolah yang ideal akan tercapai sehingga kinerja guru juga akan lebih maksimal.

### C. Saran-saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini dan implikasi yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dikemukakan saran kepada :

1. Guru sekolah dasar di Kecamatan Batang Kapas, agar guru lebih meningkatkan motivasi kerjanya. Dengan demikian, diharapkan kinerja guru menjadi lebih maksimal sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan
2. Kepala Sekolah di SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas agar melaksanakan supervisi dengan baik melalui kepemimpinannya yang baik dan bijaksana.
3. UPTD Kecamatan Batang Kapas agar meningkatkan fungsi dalam melakukan pengawasan dan bimbingan terhadap sekolah. Diharapkan pengawasan dan bimbingan terhadap kepala sekolah dan guru ini akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.
4. Peneliti lanjutan agar melanjutkan penelitian yang komprehensif.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Arni Muhammad. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Ed. 1, Cet. 5. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar Juliandi. 2009. *Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Dengan Cronbach Alpha (manual)*. <Http://Juliandi.blog.com>
- Erwan Ahmadi, 2010, *Iklim Organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMPN 2 Kertasura, Universitas Diponegoro*, Semarang
- Hasibuan. 2001. *Pengaruh supervisi Kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMKN I Purbalingga*.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. 1991. *Educational Administration,:Theory, Research , Practice*, McGraw Hill, Inc. New York, dll., terjemahan.
- James L. Gibson.dkk. 1982. *Organisasi dan manajemen*. Ed. 4. Jakarta: Erlangga.
- Noto atmojo, 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Rineka cipta, Jakarta
- Prawitasari. 1995. *Psikologi Manajemen*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta <http://johana.staff.ugm.ac.id>
- Rudi Hilky, 2010. 8 Standar Nasional Pendidikan. <Http://fisika> rudi.blog.com (di unduh pada tanggal 23 Desember 2010)
- Sardiman,A.M, 2007. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Press
- Surya Dharma. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Dikti, Jakarta
- Syukri Rifa'I, 2006. *Strategi Pendidikan Islam dalam Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia*, UIN. Jakarta
- Sutama. 2008. *Sumber Daya Manusia*. Yudhistira. Jakarta
- Shapiro E, Lawrence. (2003). *Mengajarkan emotional intelligence pada anak*. Jakarta: PT Gramedia
- Soetopo & Soemanto . 1984. Kepemimpinan dan supervisi pendidikan . Bina Aksara. Jakarta