

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN  
PELAKSANAAN SUPERVISI TERHADAP KINERJA  
GURU SMAN DI BUKITTINGGI**

**TESIS**



**OLEH**

**YENNY ARIZA  
NIM 10667**

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2010**

## **ABSTRACT**

**YENNY ARIZA. 2010. The Contribution of work Motivation and Implementation of Supervision toward Teachers' performance of senior high school in Bukittinggi. Thesis. Graduate Program State University of Padang.**

On the basis of preliminary observation it was found that teachers' performance of Senior High School in Bukittinggi was relatively low. It was predicated by many factors, such as work motivation and implementation of supervision conducted by the headmaster. The purpose of this research was to identify the contribution of work motivation and implementation of supervision toward teachers' performance of senior high school in Bukittinggi individually on in groups.

This research used quantitative approach. The population of this research were all the teachers at senior high school in Bukittinggi totaling 326 teachers. 83 teachers of them were selected as the sample by using stratified proportional random sampling technique considering the work experiences and gender instrument which was used to collect data was Likert's scale questionnaire model whose validity and reliability had been tested. Collected data were analyzed by using SPSS service computer program version 12 @ 2009.

The findings of this research indicated. The contribution of work motivation is 17,3% toward teachers' performance, implementation of supervisions contributes 6,6% toward teachers' performance and implementation contribute collectively 20,7% toward teachers performance.

The findings of this research indicated that the three hypotheses were accepted, from the finding of this research it could be concluded that work motivation and implementation of supervision were two independent variables affecting positively toward dependent variable teachers' variable teacher performance. To improve teachers' performance of senior high school in Bukittinggi, it needed to improve work motivation and implementation of supervision conducted by the headmaster.

## ABSTRAK

**YENNY ARIZA. 2010. Kontribusi Motivasi Kerja dan Pelaksanaan Supervisi terhadap Kinerja Guru SMAN Di Bukittinggi. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan hasil pengamatan dan survei awal bahwa kinerja guru SMAN Bukittinggi terkesan masih kurang baik hal ini diduga disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya faktor motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru SMAN Bukittinggi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasinya seluruh guru SMAN Bukittinggi yang berjumlah 326 orang, sedangkan sampel berjumlah 83 orang yang ditetapkan dengan teknik Stratified Proportional Random Sampling dan strat masa kerja dan jenis kelamin. Data diperoleh dengan menggunakan angket model skala likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Semua analisis dikerjakan dengan bantuan program komputer Monas Versi 12 @ 2009

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 17,3%, pelaksanaan supervisi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 6,6% sedangkan motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi secara bersama-sama berkontribusi dengan kinerja guru sebesar 20,7%

Analisis data diatas telah menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima secara empiris. Dari hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi merupakan dua variabel bebas yang berdampak positif terhadap variabel terikat kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru SMAN Bukittinggi perlu ditingkatkan motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. .

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis ini dengan judul Kontribusi Motivasi kerja Dan Pelaksanaan Supervisis Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Bukittinggi adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan 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 dari dosen pembimbing.
3. dalam karya 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 dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karyatulis saya ini.

Padang, MAI 2010  
Saya yang Menyatakan

YENNY ARIZA  
NIM: 10667

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis aturkan kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat-Nya tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA dan PELAKSANAAN SUPERVISI TERHADAP KINERJA GURU SMAN BUKITTINGGI”.

Penulisan tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi penulis pada Program studi Administrasi Pendidikan pada Pgoram Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam melaksanakan penelitian dan penyelesaian tesis ini penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesmpatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Nasrullah Aziz dan Prof. Dr. Kasman rukun. M.Pd selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah membantu memberikan arahan dan bimbingan sehingga tesisi ini dapat diselesaikan.
2. Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur M.A Ed.D, Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin.M.Pd, Prof. Dr. Gusril. M. Pd. Sebagai dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran melalui saran dan kritikan dalam rangka penyempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana beserta Asisten Direktur I, II dan ketua program studi Administrasi Pendidikan, kepala bagian Tata Usaha beserta Staf telah memberikan pelayanan dalam berbagai kemudahan dalam penyelesaian Administrasi perkuliahan.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi yang telah memberikan dorongan dan izin belajar kepada penulis untuk mengikuti pendidikan program studi Pascasarjana Universitas Negeri padang.
5. Kepala sekolah SMAN 1 Bukittinggi, SMAN 2 Bukittinggi, SMAN 3 Bukittinggi, SMAN 4 Bukittinggi, dan SMAN 5 Bukittinggi beserta dewan guru dan kepala tata usaha yang telah memberika kesempatan, izin dan bantuan kepada penulis untuk mengumpulkan data penelitian sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.
6. Ungkapan terima kasih terhadap ayah dan ibunda tercinta yang telah membesarkan dan mendidik penulis serta memberikan dorongan dan motivasi sehingga bisa seperti sekarang ini.
7. Teristimewa ucapan terima kasih, permohonan maaf penulis terhadap suami Hadrizon dan anak-anak tersayang Reza Adhitya Hadryan, M. Alfikri Hadryan yang telah memberikan semangat, bantuan dan pengorbanan shingga waktu penulisan ini penulis banyak tersita dalam penyelesaian perkuliah ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang Program studi Administrasi Pendidikan terutama kelas Bukittinggi angkatan 2008 yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.
9. Semua pihak yang tidak mungkin dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dorongan dalam penyelesaian tesis ini.

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
Persetujuan Akhir .....	iii
Persetujuan Komisi pembimbing .....	iv
Surat Pernyataan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	12
D. Perumusan Masalah .....	14
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori .....	16
1. Kinerja Guru SMA .....	16
2. Motivasi Kerja .....	25
3. Pelaksanaan Supervisi .....	31
B. Kerangka Pemikiran .....	37
C. Hipotesis Penelitian .....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian .....	43
B. Populasi dan Sampel .....	43
C. Definisi Operasional .....	49
D. Instrumen Penelitian .....	50
E. Teknik Pengumpulan Data .....	55
F. Teknik Analisis Data .....	56

#### BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	60
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	65
C. Pengujian Hipotesis .....	68
D. Pembahasan.....	79
E. Keterbatasan Penelitian.....	81

#### BAB V KESIMPULAN , IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	83
B. Implikasi .....	84
C. Saran .....	86

DAFTAR RUJUKAN .....	88
----------------------	----

#### LAMPIRAN

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dewasa ini manusia berusaha menambah ilmu pengetahuan melalui berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Pendidikan merupakan usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui proses pembelajaran disekolah.

Peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan guru dan tenaga pendidik yang profesional. Guru dan tenaga pendidik perlu dibina karena guru sebagai tenaga pendidik mempunyai peranan yang penting dalam proses pembelajaran, guru mempunyai tanggung jawab terhadap kegiatan pembelajaran yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru yang berkualitas adalah mereka yang mampu mengubah anak yang kurang mampu menjadi anak yang potensial.

Untuk meningkatkan kualitas guru pemerintah mengeluarkan kebijakan dalam bentuk perangkat Undang-undang RI No 20/2003 yang mengatur standar kualitas pelayanan, proses, tenaga pendidik, fasilitas dan lulusan. Undang-undang ini menegaskan bahwa;

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.



Diperjelas lebih mendalam pada UU no 22/1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah No 25/2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan propinsi sebagai daerah otonomi, berimplikasi terhadap kebijaksanaan pendidikan yang semula bersifat sentralistik menjadi desentralisasi. Pergeseran kebijakan tersebut berimplikasi pada penyempurnaan pendidikan dasar dan menengah. Pendidikan merupakan kegiatan institusi pendidikan yang berorientasi kemasa depan. Hal ini berkaitan dengan proses pengembangan potensi guru, maka dibutuhkan guru yang bermutu, program pendidikan yang relevan dengan tuntutan lingkungan, kepala sekolah yang mampu secara efektif mengelola sekolah, sarana dan prasarana sekolah yang memadai, dan kebutuhan lainnya.

Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008 dalam Bab 1 Pasal 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik baik pada pendidikan anak usia dini dan Pendidikan dasar maupun pendidikan menengah. Untuk itu guru harus mempunyai motivasi dalam bekerja agar tugas pokok sebagai guru dapat dilaksanakan dengan baik sehingga kinerja gurupun akan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh institusi pendidikan.

Guru memerlukan perhatian khusus dan tugas guru bukan sekedar mentransfer ilmu saja tapi juga mendidik dan memberi bimbingan kepada siswa agar dapat berfikir secara ilmiah dengan menggunakan sarana berfikir yang baik.

Menurut Nugroho (1996) tentang peningkatan mutu pendidikan itu dapat tercapai, jika didukung oleh peningkatan kinerja guru. Kinerja guru artinya

kinerja guru dalam proses pembelajaran merupakan salah satu standar ukur kualitas pendidikan.

Untuk menciptakan sistem kerja yang cukup optimal ada 3 aspek yang perlu diperhatikan yaitu: 1) Administrasi dan supervisi yang terlaksana dengan baik, 2) Pengajaran yang diselenggarakan secara optimal oleh tenaga pendidik dan 3) kegiatan pembelajaran siswa (Handari Nawawi, 2000) Pelaksanaan program pendidikan dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut diatas akan mempermudah pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Amanat pemerintah dan pendapat para ahli diatas mengisyaratkan dasar pengembangan manusia “unggul dan bermoral” yang perlu diberikan disekolah – sekolah mulai dari sekolah dasar sampai dengan sekolah menengah. Sekolah dasar memberikan landasan dasar dan embrio pengembangan manusia- manusia “unggul dan bermoral”.

Proses pembelajaran yang baik harus dikelola dengan manajemen yang baik pula. Untuk mendisain manajemen pembelajaran yang baik tentu terlebih dahulu guru harus memahami pengelolaan manajemen pembelajaran serta memilih penggunaan model pembelajaran yang tepat dalam kegiatan pembelajaran oleh sebab itu persoalan manajemen pembelajaran di kelas sangat tergantung kepada kepribadian guru itu sendiri termasuk model pembelajaran yang diterapkan dalam kelas.

Pengalaman menunjukkan sebuah kegiatan belajar mengajar yang diciptakan semenarik mungkin dan memotivasi siswa untuk terus mengikuti pelajaran. Pelajaran yang menyenangkan berarti pelajaran yang cocok dengan

diri siswa. Kalau siswa tidak senang maka mereka pasti tidak ada perhatian, akhirnya siswa merasa jenuh dan masa bodoh.

Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja (*performance*) guru sebagai tenaga pendidik. Yang dimaksud dengan kinerja adalah kemauan, kemampuan, seseorang melakukan suatu pekerjaan (Adnan,1996) Bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang optimal, mengingat perlunya kinerja ini sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap guru SMAN di Kota Bukittinggi ditemukan adanya gejala tentang belum optimalnya kinerja guru Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena antara lain; 1) Belum lengkapnya perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru seperti program tahunan, program semester, silabus, dan RPP diawal semester. 2) Dalam kegiatan pembelajaran belum semua guru yang mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan kepribadian siswa. 3) Evaluasi hasil belajar yang dilaksanakan oleh guru baru sebagian yang terprogram, dan sebagian guru membuat soal belum sesuai dengan indikator atau bahkan guru membuat soal dari buku sumber dan masih ada guru yang belum mampu merumuskan KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal) untuk sebuah indikator. 4) Sebagian dari guru yang menganalisis hasil evaluasi belajar siswa dan program remedial dan pengayaan yang belum terlaksana dengan baik biasanya dilakukan oleh guru dalam kegiatan program remedial dan program pengayaan untuk melengkapi

bahan naik pangkat dan untuk bahan portofolio. 5) Pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru yang berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 menyatakan tugas kepala sekolah berkewajiban melakukan pembinaan terhadap kinerja guru melalui supervisi akademik. Karena supervisi merupakan bantuan yang diberikan pada guru agar guru mengalami perubahan secara minimal dan integral baik personal maupun kelompok.

Dari data yang diperoleh melalui pengamatan dan prasurvei serta pembicaraan dengan beberapa wakil disetiap sekolah ternyata hanya 70% guru yang betul-betul mempersiapkan diri dari awal semester dan pembuatan perangkat pembelajaran yang akan diterapkan didepan kelas awal semester dan penyerahan perangkat pembelajaran diberi rentang waktu kalau lewat dari waktu yang telah ditentukan guru akan diberi sanksi oleh kepala sekolah. Pelaksanaan supervisi dilaksanakan bergilir untuk setiap guru karena SMAN di Kota Bukittinggi merupakan sekolah teladan dan baik dan sering dikunjungi oleh tim pengamat dan setelah itu ditanyai guru yang sudah disupervisi oleh kepala sekolah

Bila fenomena tersebut dibiarkan dan tidak dicari solusinya tentu akan berdampak negatif pada proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu perlu diteliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMAN di Kota Bukittinggi. .

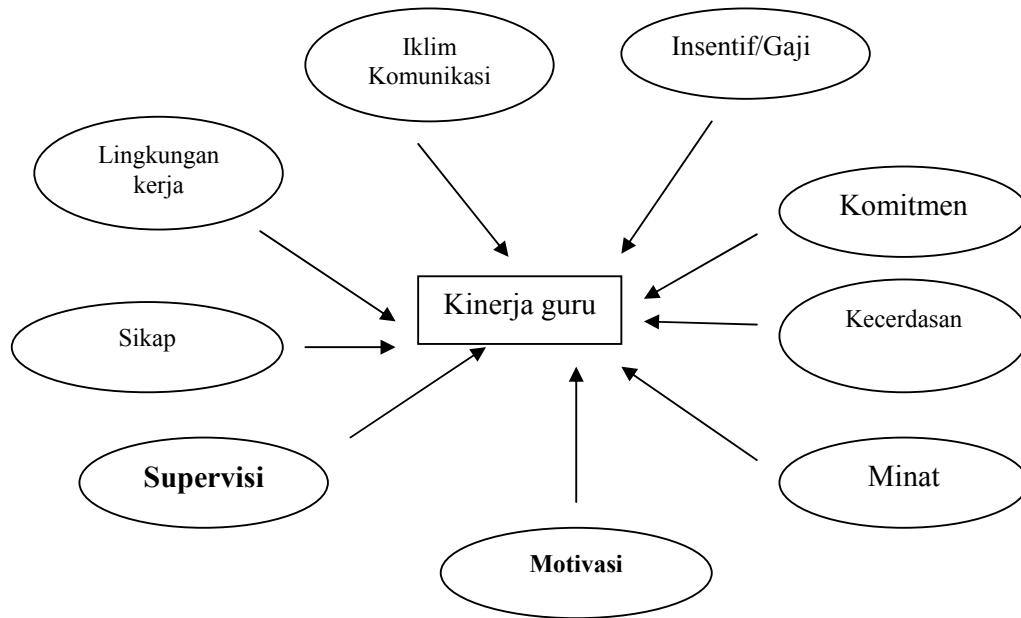
## B. Identifikasi Masalah

Guru sebagai pelaksana pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Semakin baik kinerja guru semakin tercapai tujuan pendidikan di sekolah. Ketidak mampuan guru dalam melaksanakan tugasnya akan menjadikan sekolah kurang berhasil dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk itu perlu diperkirakan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Griffin (1986) kinerja dipengaruhi oleh motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*), dan lingkungan (*the work enviroment*) sehingga kalau dirumuskan  $P = f (m, a, e.)$ . Menurut Anoraga (1992) faktor yang memepengaruhi kinerja yaitu daya tarik pekerjaan, upah, perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan dan suasana kerja, pengembangan karir. Steers (1990) mengatakan kinerja akan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, sikap, minat, dan penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Mitrani (1995) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tanggungjawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, motivasi dan rendah hati. Saydam (2000) faktor yang mempengaruhi motivasi guru adalah supervisi, iklim komunikasi, keinginan dan harapan kebutuhan, tingkat kecerdasan, kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kompensasi, sikap dan penghargaan terhadap prestasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja akan dipengaruhi oleh: 1) Motivasi, 2) Minat, 3) Lingkungan kerja, 4) Komitmen, 5) Kecerdasan, 6) Supervisi, 7) Sikap, 8) Insentif, 9) Iklim komunikasi.

Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru dapat dilihat pada Gambar1



Gambar : 1. Faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi adalah keadaan dalam diri yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Handoko, 1977). Motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki guru diharapkan tingkat pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan. Motivasi merupakan kekuatan dinamik yang mendorong untuk berpartisipasi dalam pekerjaan. Seperti halnya dari hasil pengamatan penulis bahwa kinerja guru tersebut lemah dapat dilihat dari pengumpulan perangkat mengajar dan pengumpulan nilai selalu tidak tepat waktu dan guru tidak pakai media dalam proses pembelajaran.

Minat merupakan suatu keadaan yang terfokus pada suatu hal yang ingin dicapai atau dimiliki. Ridwan (1983) mengatakan bahwa orang yang berminat terhadap suatu pekerjaan akan melakukan pekerjaan itu dengan penuh semangat dan akan lebih baik prestasi kerjanya dibanding orang-orang yang tidak berminat . Guru yang mempunyai minat yang tinggi terhadap tugas yang diembannya akan lebih senang dan bersemangat dalam bekerja Hasil pengamatan penulis guru yang bekerja tidak bidangnya mereka akan bekerja asal jadi saja yang penting tugasnya selesai dan bekerja tidak dengan tanggungjawab dan juga tidak ada kemauan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jika lingkungan itu tidak kondusif sehingga semangat kerja akan berkurang untuk itu perlu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja guru baik. Lingkungan kerja yang akan berpengaruh baik hubungan dengan masyarakat maupun dengan sesama guru Lingkungan kerja yang aman akan menentukan kenyamanan dalam bekerja. Hasil pengamatan lingkungan kerja yang aman, damai dan tentram dan tenang jauh dari keributan lalu lintas dan juga jarak tempat tinggal guru dengan sekolah juga menentukan kinerja guru.

Piet Sahertian (1994) mengemukakan komitmen itu merupakan kecendrungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggungjawab. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan disenangi oleh siswa dan juga akan berakibat kepada motivasi kerjanya tapi sebaliknya jika guru tidak mempunyai komitmen dalam melaksanakan tugas ia menganggap mengajar itu merupakan suatu tugas rutin saja. Seorang yang mempunyai komitmen akan dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat komitmen

seseorang diduga semakin baik kinerjanya. Hasil pengamatan penulis komitmen guru dengan siswa dalam penagihan tugas yang harus dikumpulkan tepat waktu dan dalam penetapan peraturan sekolah bahwa siswa dan guru datang kesekolah dan masuk kelas tepat dan tidak ada yang terlambat berarti setiap siswa dan guru harus ada kedisiplinan diri sehingga peraturan yang telah dibuat itu bisa berjalan sehingga akan menentukan kinerja guru

Kecerdasan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja Zohar (2001) mengatakan bahwa pekerjaan, tugas atau profesi pasti akan lebih efektif jika dikerjakan dengan kecerdasan, termasuk aspek kecerdasan spritual. Kemampuan seseorang untuk menggali dan memperdayakan potensi spritualnya akan berpengaruh terhadap kinerja yang bersangkutan sehingga seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan nilai-nilai agama dan dapat memahami dirinya. Seperti halnya dari hasil pengamatan penulis bahwa kecerdasan guru dilihat dari segi profesionalnya dan kemampuan pedagogik akan menentukan kinerja guru yang mempunyai kemampuan profesional lebih akan bekerja dengan baik dan bisa melaksanakan tugas sebagai guru dan guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran pada siswa dan guru harus selalu menguasai materi pelajaran. Kemampuan pedagogik yang dimiliki guru sehingga guru bisa membina siswa dengan baik, dari hasil pengamatan kinerja guru baik karena guru memahami peserta didiknya sehingga hubungan baik dengan siswa terjadi dan juga pengelolaan pembelajaran dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran dalam membangun kepribadian yang mantap, arif, stabil, dewasa dan beribawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak



mulia serta bertanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan percaya diri serta mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Supervisi merupakan suatu proses bimbingan dari atasan kepada bawahan (guru) untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Seperti yang dikemukakan oleh Made Pidarta (1992) supervisi adalah suatu aktivitas pengarahan langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan. Apabila supervisi dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada akan dapat meningkatkan kinerja guru. Fenomena yang terjadi disekolah sebagian guru enggan untuk disupervisi karena pelaksanaan supervisi dianggap sebagai sebuah momen untuk mencari kesalahan guru dalam proses pelaksanaan pembelajaran dan bukan bersifat membina dan juga kepala sekolah enggan untuk mensupervisi guru yang masa dinas nya sudah lama karena dianggap guru itu sudah baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sikap merupakan pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dengan cara-cara tertentu terhadap orang, objek (Mouly, 1977). Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan tertentu akan memperoleh hasil yang lebih baik bila dibandingkan dengan orang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Fenomena yang terjadi disekolah menunjukkan sikap guru akan menentukan kinerja guru karena guru itu akan menjadi contoh dan teladan bagi peserta didiknya dan dalam proses pembelajaran guru tidak hanya menfokuskan diri dengan materi yang ada sekarang dengan adanya kebijakan baru yang selalu mengalami perubahan sehingga guru kurang bersemangat dan banyak yang dihantui oleh perubahan

bahan ajar akhirnya mereka tidak bersemangat untuk berbuat terbaik demi perkembangan dan pertumbuhan peserta didik.

Insentif akan mempengaruhi kinerja guru. Timpe (1993) insentif yang diberikan akan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Apabila insentif yang diterima seorang pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diembannya, hal ini akan mendorong untuk bekerja lebih baik. Begitu juga halnya dengan guru disekolah bila gaji yang diterimanya sesuai dengan beban kerja yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhannya, ini merupakan hal yang mendorong untuk bekerja dengan baik sehingga prestasi kerja akan mencapai hasil yang diharapkan. Insentif yang diterima guru bukan saja bersifat materi tapi juga non materi. Menurut Komaruddin (1994) insentif merupakan suatu bentuk penerimaan seseorang baik dalam bentuk uang ataupun barang yang mendorong mereka untuk bertindak sehingga produktifitas menjadi meningkat. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan motivasi kerja Dan pemberian insentif yang non materi diberikan pada guru yang prestasi kerjanya baik sehingga guru bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Fenomena disekolah mengesankan bahwa guru yang berprestasi mendapat penghargaan dari kepala sekolah terhadap prestasi kerjanya sehingga guru bersemangat dalam melaksanakan tugasnya daan juga guru banyak yang bekerja selain menjadi guru disekolahnya juga bekerja ditempat lain sebagai tambahan hasil insentifnya karena kurangnya gaji yang diterima oleh guru yang tidak mencukupi kebutuhannya.

Iklim komunikasi merupakan suasana komunikasi yang ada disekolah baik komunikasi secara horizontal maupun secara vertikal atau komunikasi secara interpersonal. Menurut Arni (1995) bahwa iklim komunikasi penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi secara terbuka, rileks, ramah-tamah dengan anggota yang lainnya. Kondusifnya iklim komunikasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan. Suasana yang menyenangkan diduga berpengaruh terhadap tanggungjawab dan loyalitas para guru dalam menuntaskan pekerjaan yang ada pada mereka, tuntasnya pekerjaan akan dapat meningkatkan kinerja guru. Fenomena yang terjadi sekolah mengesankan bahwa komunikasi belum berjalan dengan baik karena masing-masing guru masih menjaga imejnya seperti tingkat senioritasnya dan kelompok mata pelajaran tertentu dianggap sebagai primadona disekolah itu.

### **C. Pembatasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja guru. Idealnya semua faktor dilibatkan dalam penelitian ini tetapi karena berbagai urgensi dan kajian fenomena diatas, maka penelitian ini difokuskan pada dua faktor yaitu motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi.

Alasan penulis mengambil variabel motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi karena penulis menduga motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru juga faktor ini merupakan yang sangat penting keberadaanya untuk diteliti.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki oleh seorang guru baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran mulai dari merencanakan pengajaran, pembuatan program pengajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melaksanakan evaluasi dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan yang merupakan tugas seorang guru. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan sekolah. Supervisi bukan mencari kesalahan dari guru tapi supervisi dilaksanakan suatu usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar. Tujuan supervisi yang dikemukakan oleh Sagala (2000:236) secara umum tujuan supervisi adalah untuk “membantu guru meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik dalam melaksanakan pengajaran.”

Dari hasil pengamatan fenomena yang terjadi memperlihatkan masih rendahnya kinerja guru maka penulis berkeinginan untuk meneliti penyebabnya maka ada dua hal yang sangat erat kaitannya dengan kinerja guru yaitu motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi oleh karena itu penulis ingin meneliti dengan judul Kontribusi Motivasi kerja dan Pelaksanaan Supervisi Terhadap Kinerja Guru SMAN di Kota Bukittinggi.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka masalah-masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut;

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru?
2. Apakah pelaksanaan supervisi berkontribusi terhadap kinerja guru?
3. Apakah motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi berkontribusi dengan kinerja guru?

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

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengungkapkan;

1. kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru.
2. kontribusi pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru.
3. kontribusi motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini hendaknya dapat memberi manfaat berbagai pihak. Secara teoritis dapat mengembangkan ilmu yang relevan dengan masalah penelitian, serta dapat memperkuat teori-teori yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah dikemukakan oleh para ahli dan dapat memperkaya pengetahuan tentang variabel yang diteliti.

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi guru SMAN di Kota Bukittinggi agar lebih meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja guru
2. Bagi kepala sekolah SMAN di Kota Bukittinggi sebagai masukan selaku pimpinan untuk meningkatkan kinerja guru, dengan terlaksananya supervisi dapat memberikan dorongan dan bimbingan kepada guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru
3. Bagi kantor dinas pendidikan Kota Bukittinggi sebagai masukan yang akan membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru SMAN di Kota Bukittinggi, dengan melaksanakan pelatihan-pelatihan sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan
4. Bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitiannya untuk mendapatkan informasi tentang kinerja guru SMAN di Kota Bukittinggi

## **BAB V**

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

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi tiga variabel yaitu motivasi kerja (X1), pelaksanaan supervisi (X2) dan kinerja guru (Y) di SMAN Bukittinggi bahwa distribusi frekwensi data cenderung normal dan tingkat ketercapaian responden pada umumnya dalam kategori cukup. Dari ketiga hipotesis penelitian ini dapat diterima kebenarannya secara empiris sebagai berikut;

1. Motivasi kerja secara empiris berkontribusi sebesar 17,3% terhadap kinerja guru SMAN di Kota Bukittinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru SMAN di Kota Bukittinggi, maka akan semakin baik kinerja guru SMAN Bukittinggi, dengan kata lain untuk meningkatkan motivasi kerja guru perlu adanya memiliki kesungguhan dalam bekerja, memiliki semangat dalam bekerja, kegigihan dalam bekerja, bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan disiplin dalam melakukan pekerjaan. Tingkat ketercapaian motivasi kerja guru SMAN di Kota Bukittinggi termasuk kategori baik (80%).
2. Pelaksanaan supervisi secara empiris berkontribusi sebesar 6,6% terhadap kinerja guru SMAN di Kota Bukittinggi. Hal ini berarti perlu peningkatan pelaksanaan supervisi agar kinerja guru SMAN Bukittinggi lebih baik lagi, dengan kata lain kepala sekolah dalam meningkatkan pelaksanaan supervisi perlu memberikan bimbingan, memberikan arahan, memberikan bantuan, memberikan dorongan serta guru merasakan manfaat dari supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Tingkat ketercapaian

pelaksanaan supervisi SMAN di Kota Bukittinggi termasuk kategori kurang baik (59%).

3. Motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kota Bukittinggi yaitu sebesar 20,7% ini berarti bahwa peningkatan kinerja guru yang dalam kategori baik (83%) dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi secara bersamaan. Dengan kata lain peningkatan kinerja guru didasari oleh motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi untuk mencapai keberhasilan kolektif dan bersinergi, Dengan adanya bimbingan dan dorongan serta arahan otomatis akan meningkatkan motivasi kerja guru yang berasal dari luar diri yaitu berupa motivasi ekstrinsik

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

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi secara bersama-sama maupun secara parsial ternyata memberikan kontribusi yang berarti dan signifikan terhadap kinerja guru. dapat dikatakan bahwa tampilan guru maksimal dalam menyusun program, melaksanakan program, melaksanakan evaluasi, melaksanakan analisis hasil evaluasi, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan peningkatan dan menyusun laporan antara lain dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi oleh karena itu kedua faktor tersebut perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh.

Sebagai salah satu unsur yang ada disekolah guru berada dibawah pengawasan kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi. Kepala sekolah harus



terus berupaya meningkatkan kinerja guru supaya lebih baik dan memotivasi kerja guru, antara lain dengan memberikan penghargaan pada guru terhadap sekecil apapun prestasi yang dibuat oleh guru. Penghargaan itu bisa dalam bentuk materi maupun non materi dan juga bisa dengan pembagian tugas dengan merata, dan meratakan tanggungjawab atas pekerjaan.

Sebagai seorang pendidik guru harus menyadari tugas pokok dan fungsi yang diembannya dalam melaksanakan proses pembelajaran disekolah. Perlu disadari bahwa sesuai dengan profesinya guru mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pembelajaran, mendidik, melatih dan membimbing siswa serta fungsi guru sebagai fasilitator, motivator, inovator. Dengan menyadari tugas pokok dan fungsinya ini diharapkan guru dapat memotivasi dan memupuk kreativitas untuk bisa melaksanakan profesi belajar mengajar dengan baik. Hal ini menjadi semua tanggungjawab serta menjadi komitmen yang tinggi agar tugas yang diembannya bisa dilaksanakan dengan lebih baik lagi

Motivasi kerja guru merupakan kegigihan bekerja, semangat kerja yang tinggi, disiplin diri dan kesungguhan dalam bekerja. Bila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru cenderung akan baik . apabila kinerja guru sudah baik maka tujuan pembelajaran akan baik dan tujuan sekolah akan tercapai dengan baik.

Pelaksanaan supervisi harus sejalan dengan upaya peningkatan motivasi kerja karena dengan adanya bimbingan, arahan, bantuan dan dorongan dari kepala sekolah maka akan meningkat kinerja guru. Dengan pelaksanaan supervisi yang baik akan baik pula kinerja guru.

Kepala Dinas Pendidikan sebagai pimpinan lembaga pendidikan di kota Bukittinggi perlu melaksanakan berbagai kegiatan yang mampu mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Upaya ini antara lain dengan melakukan kegiatan yang bisa membuka dan meningkatkan wawasan guru terhadap pendidikan, ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi, seperti pelatihan dan memberi beasiswa melanjutkan pendidikan dan memberikan kesempatan mengikuti seminar sehingga mereka berusaha meningkatkan kinerja guru dan selain itu kontrol pelaksanaan pendidikan perlu ditingkatkan

### **C.Saran-saran.**

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang dikemukakan diatas, maka dapat disarankan kepada berbagai pihak:

1. Guru-guru SMAN di Kota Bukittinggi disarankan agar lebih baik dalam meningkatkan motivasi kerja dalam usaha meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja ditingkatkan melalui peningkatan kesungguhan dalam bekerja, memiliki semangat kerja, kegigihan dalam bekerja, bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan disiplin dalam bekerja. Dalam perbaikan ini diprioritas pada peningkatan motivasi kerja dengan melalui kegiatan MGMP, dan mengadakan pelatihan guru dengan mengadakan Workshop guru mata pelajaran serta dengan mengikuti seminar- seminar yang khusus untuk masing- masing mata pelajaran.
2. Kepala sekolah sebagai unsur pimpinan disekolah agar dapat meningkatkan pelaksanaan supervisi sehingga kinerja guru dapat meningkat, upaya peningkatan supervisi terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan, arahan dan dorongan serta

bantuan pada guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan guru merasakan manfaat dari supervisi

3. Para pengambil kebijakan, Kepala Dinas Pendidikan, agar dapat bekerja sesuai dengan hakikat tugasnya, sehingga dapat mengukur dan menilai proses pembelajaran sesuai dengan rencana, metode dan standar proses pembelajaran yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Apabila terdapat kesenjangan dan penyimpangan dari standar yang ditetapkan, diharapkan segera tindakan sesuai prosedur kerja yang ada. Kepala Dinas Pendidikan agar memberi kesempatan pada guru untuk bisa melakukan studi banding kedaerah lain dengan memberikan tambahan bantuan dana dan juga mengadakan latihan atau seminar dibidang pendidikan sehingga guru bisa mendapatkan perubahan yang baru dalam kegiatan pembelajaran dan juga kepala Dinas Pendidikan agar mengadakan program binaan dengan adanya tim pendamping kelompok mata pelajaran yang akan membimbing dan membina guru dalam kegiatan pembelajaran dan adanya tim monitoring dalam kegiatan ini.
4. peneliti selanjutnya agar lebih meneliti faktor-faktor lain yang diduga juga ikut berpengaruh terhadap kinerja guru, selain motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi ikut berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan demikian akan dapat diperoleh gambaran menyeluruh tentang berbagai faktor yang diduga mempengaruhi terwujudnya kinerja guru yang optimal.

## DAFTAR RUJUKAN

Abdulah Majid. (2005) *Perencanaan Pembelajaran* . Bandung: remaja Rosdakarya.

Arni Muhammad. (2008). *Komunikasi Organisasi* . Jakarta: Bumi Aksara

Bambang Prasetyo. (2005) *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*.  
Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Cushway, Barry.(1993) *Perilaku Dan Desain Organisasi* Jakarta: Gramedia.

Griffin, W.Ricky And Moerhead (1986). *Organisation Behavior*, Boston: houghton  
mifflin.

Gunawan (1984). *Fungsi Supervisor terhadap kepemimpinan kepala sekolah*.  
Jakarta: Rineka Cipta.

Hagemann Gisela (1993) *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*.  
Jakarta : Pustaka Binaan Pressindo.

H. A. R. Tilaar (1994) *Manajemen Pendidikan Nasional*.  
Bandung: remaja Rosda Karya

Ibrahim Bafadal (1992). *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasidalam membina  
Profesional guru*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kamaruddin. (1994). *Pendidikan Guru* Bandung : Mandar Jaya.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007). Jakarta: Balai pustaka

Lailatul Azwar. (2009).” *Kontribusi Motivasi Kerja dan Iklim Kerja sama terhadap  
kinerja guru sekolah menengah kejuruan negeri 5 Padang*.” Universitas  
Negeri Padang. Tesis. Tidak diterbitkan. Padang: UNP