

**KONTRIBUSI PELAKSANAAN SUPERVISI DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI LUBUK BASUNG**

TESIS



Oleh:
YOSERIZAL
51564/2009

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan Pada Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang*

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2012

ABSTRACT

Yose Rizal (2012). The Contribution Supervision Implementation and Interpersonal Communications Toward of Motivation at Work The Junior High School Teacher in Lubuk Basung Agam Region. Thesis, State University of Padang.

Based on initial observations, Junior High School teacher motivation Lubuk Basung indicated cone is still lacking. If the problem is allowed to last long, it is feared will have an impact on the quality of education. Lack of teacher motivation is thought to be caused by several factors, among others, the implementation of supervision and motivation of teachers. Therefore, researchers find it necessary to do the research to reveal the truth.

This study aims to determine the contribution of interpersonal communication implementation and supervision of work motivation Lubuk Basung Junior High School teacher, either individually want anything together. The hypothesis proposed in this study were: (1) supervise the implementation work contributes to the motivation of teachers, (2) interpersonal communication contributes to the motivation of teachers, and implementation of supervision and interpersonal communication jointly contribute to the motivation of teachers. This study population is all of Junior High School District teachers Lubuk Basung, which amounts to 191 people. Sample of 76 people who are determined proportional stratified random sampling. The data was collected using a questionnaire with Likert-scale model of a more proven validity and realibilitasnya. Data were processed using simple regression and multiple regression with the help of software Monas.

The results showed that the three hypotheses proposed on stage to thank the 99% confidence level. These findings suggest that the contribution of the implementation of supervision 23.2% of Junior High School teacher motivation bottom cone. Interpersonal communication contributes 28.3% Against Junior High School teacher motivation bottom cone. It was also found that the implementation of supervision in the District, including two dozen deep enough, quite good interpersonal communication, and motivation of teachers are also in either category. Together the implementation of supervision and interpersonal communication contributes 43.2% of Junior High School teacher motivation Lubuk Basung. Based on the above findings, it can be concluded that the implementation of supervisory and interpersonal communication are two factors that influence the work motivation of teachers. Increased motivation of teachers' performance can be done with the effort to improve the implementation of the supervision and improvement of interpersonal communication without neglecting other factors not examined in this study.

ABSTRAK

YOSE RIZAL (2012). Kontribusi Pelaksanaan Supervisi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Guru SMP Negeri Lubuk Basung. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, motivasi guru SMP Negeri Lubuk Basung terindikasi masih kurang. Jika permasalahan ini dibiarkan berlangsung lama, dikhawatirkan akan berdampak pada mutu pendidikan. Kurangnya motivasi guru ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain pelaksanaan supervisi dan motivasi kerja guru. Oleh karena itu peneliti merasa perlu melakukan penelitian untuk mengungkapkan kebenarannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung, baik secara sendiri-sendiri mau pun secara bersama-sama. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) pelaksanaan supervisi berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, (2) Komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, dan pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Kecamatan Lubuk Basung, yang berjumlah 191 orang. Sampel sebanyak 76 orang yang ditentukan secara *stratified proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner model *skala Likert* yang telah teruji validitas dan realibilitasnya. Data diolah dengan menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi ganda.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan diterima pada taraf kepercayaan 99%. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi berkontribusi 23,2 % terhadap motivasi guru SMP Negeri Lubuk Basung. Komunikasi interpersonal berkontribusi 28,3 % Terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung. Ditemukan juga bahwa pelaksanaan supervisi di Kecamatan Lubuk Basung termasuk cukup, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru berada pada kategori baik. Pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal secara bersama berkontribusi 43,2 % terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung. Berdasarkan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal merupakan dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Peningkatan motivasi kinerja guru dapat dilakukan dengan usaha meningkatkan pelaksanaan supervisi dan peningkatan komunikasi interpersonal tanpa mengabaikan faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Saran dari peneliti agar guru selalu mendiskusikan segala permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan supervisi, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja dengan kepala sekolah. Pengawas SMP diharapkan lebih meningkatkan peranannya untuk memonitoring pelaksanaan supervisi di sekolah. Harapan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji lebih mendalam terhadap faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan Kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia serta hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan pada penulis, sehingga telah dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi pada Program Pascasarjana (S2) Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan dorongan baik materil maupun moril dari berbagai pihak. Sehingga dengan itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Arni Muhamad sebagai pembimbing utama dan Bpk. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M. Pd. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M. Bpk. Dr. Yahya, M.pd. dan Bpk. Prof. Dr. Gusril, M. Pd. yang juga telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan tesis ini.
3. Bapak Direktur Program Pascasarjana (S2) Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis demi selesainya tesis ini
4. Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana (S2) Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan arahan, bimbingan dan fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

5. Dosen dan karyawan/karyawati Program Pascasarjana (S2) Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam rangka kelancaran penyelesaian tesis.
6. Rekan-rekan mahasiswa, khususnya Program Pasca Sarjana (S2) Universitas Negeri Padang yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan yang bersifat konstruktif demi penyelesaian tesis ini.
7. Istri dan anak-anak tersayang yang senantiasa memberikan dorongan dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Dan lain-lain pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak/Ibu, dan rekan-rekan berikan menjadi amal saleh dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Akhirnya penulis menyadari bahwa tesis ini belum sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan sarana dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak. Mudah-mudahan tesis ini bermanfaat bagi pengelola pendidikan masa yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik hidayah-Nya pada kita semua. Amin.....

Padang, April 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	13
1. Motivasi Kerja	13
2. Pelaksanaan Supervisi.....	18
3. Komunikasi Interpersonal.....	36
B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	41
C. Kerangka Pemikiran.....	41
1. Kontribusi Pelaksanaan Supervisi Terhadap Motivasi Kerja Guru	41
2. Kontribusi Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Guru	42

	Halaman
3. Kontribusi Pelaksanaan Supervisi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Guru	43
D. Hipotesis Penelitian.....	45
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel	46
C. Definisi Operasional.....	52
D. Instrumen Penelitian.....	53
E. Pengumpulan Data	57
F. Teknik Analisis Data.....	58
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	61
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	68
C. Pengujian Hipotesis	71
D. Pembahasan	82
E. Keterbatasan Penelitian	89
 BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	91
B. Implikasi	90
C. Saran	92
 DAFTAR RUJUKAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian	47
2. Penyebaran Guru PNS SMP Negeri Kecamatan Lubuk Basung	48
3. Hasil Perhitungan Sampel	50
4. Proporsi Jumlah Sampel Berdasarkan Strata	51
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian sebelum Ujicoba.....	57
6. Kisi-Kisi Angket Penelitian setelah Ujicoba	56
7. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	57
8. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja Guru	61
9. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Motivasi Kerja Guru.....	62
10. Distribusi Frekuensi Data Pelaksanaan Supervisi.....	64
11. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Pelaksanaan Supervisi	65
12. Distribusi Frekuensi Data Komunikasi Interpersonal	66
13. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Kepemimpinan Komunikasi Interpersonal	67
14. Hasil Analisis Deskriptif	68
15. Rangkuman Uji Normalitas Data	69
16. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi	70
17. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar variabel.....	71
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Pelaksanaan Supervisi dengan Motivasi Kerja Guru.....	72
19. Rangkuman Analisis Regresi Pelaksanaan Supervisi terhadap Motivasi Kerja Guru	72
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru.....	74

	Halaman
21. Rangkuman Analisis Regresi Komunikasi Interpersonal terhadap Kerja Guru.....	Motivasi 75
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda variabel Pelaksanaan dan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru	Supervisi 77
23. Rangkuman Analisis Regresi Pelaksanaan Supervisi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru.....	78
24. Kontribusi Pelaksanaan Supervisi dan Supervisi Kepala Sekolah Motivasi Kerja Guru	terhadap 80
25. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir	41
2. Histogram Motivasi Kerja Guru.....	62
3. Histogram Pelaksanaan Supervisi	64
4. Histogram Komunikasi Interpersonal	67
5. Regresi Linear Pelaksanaan Supervisi dan Motivasi Kerja Guru	73
6. Regresi Linear Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Guru	76
7. Regresi Ganda Pelaksanaan Supervisi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru	79

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Instrumen Uji Coba Penelitian.....	93
2. Data Uji Coba Penelitian.....	102
3. Analisis Data Uji Coba Penelitian.....	105
4. Instrumen Penelitian	111
5. Data Penelitian	120
6. Analisis Penelitian	129

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas guna menunjang kelancaran pelaksanaan pembangunan dalam berbagai bidang. Kegiatan utama sekolah adalah memberikan pelayanan di bidang pendidikan dan pembelajaran bagi warga masyarakat. Keberhasilan sekolah memberikan layanan kepada masyarakat dilatarbelakangi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang sangat menentukan adalah guru.

Guru adalah figur manusia sumber yang memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan dalam bidang pendidikan. Oleh sebab itu guru harus menjadi perhatian dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas haruslah mendapat pembinaan secara terus menerus agar guru lebih profesional dalam mengelola pembelajaran sehingga pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

Di samping pembinaan, faktor kemampuan, faktor kemauan atau motivasi guru dalam melaksanakan tugas juga harus dibina. Kemampuan yang tidak profesional tanpa adanya dorongan dalam diri untuk menerapkan kemampuan itu tidaklah berarti apa-apa bagi keberhasilan tugas atau dengan kata lain tanpa motivasi kerja, kompetensi guru tidak akan menunjang keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan. Oleh sebab itu motivasi kerja perlu ditingkatkan agar guru lebih serius dan tidak menyerah menghadapi tantangan dalam mengelola perilaku anak didik. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan senantiasa berusaha

sekuat tenaga melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, tekun, gigih, bersemangat, sehingga tujuan pembelajaran dapat ditingkatkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan terlihat bahwa guru SMP Negeri 6 Lubuk Basung ditemukan adanya gejala masih kurangnya motivasi kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari cara kerja guru yang menjalankan tugasnya tidak sepenuh hati atau dengan kata lain kurang tekun dalam bekerja. Pada umumnya guru melaksanakan tugas hanya seadainyanya saja. Perangkat pembelajaran disusun hanya sekedar memenuhi administrasi saja. Buktinya, 80% guru menyusun perangkat pembelajaran dalam bentuk adopsi tanpa dianalisis sesuai dengan kondisi sekolah tempat bertugas. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru terkesan kurang bergairah dan bersemangat sehingga suasana pembelajaran tidak ceria. Guru tidak sungguh-sungguh menyajikan materi pembelajaran dan kurang mau berbenah diri dengan mencari solusi terbaik terhadap berbagai kendala yang dihadapi sehingga pembelajaran terlaksana dengan baik dan dapat diikuti oleh peserta didik dengan senang hati. Selanjutnya, tugas-tugas yang diberikan pada peserta didik kebanyakan tidak diperiksa dan dinilai atau kalau pun diperiksa tetapi kurang diperiksa dengan teliti dan sungguh-sungguh sehingga peserta didik banyak yang kecewa terhadap nilai yang diberikan. Hal ini member kesan bahwa guru kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Pada umumnya guru kurang bergairah melaksanakan tugas. Suasana pembelajaran di kelas terasa kurang bergairah karena guru sebagai pengelola pembelajaran memperlihatkan kelesuan. Guru kurang bergairah dalam

menyajikan materi pembelajaran kepada peserta didik. Guru tidak berupaya menciptakan suasana ceria di dalam kelas. Pada saat bel tanda masuk atau tukar pelajaran berbunyi, sebagian guru masih berlalai-lalai sehingga waktu 40 menit untuk satu jam pembelajaran kurang terpenuhi. Sebaliknya, sebelum bel tukar pelajaran berakhir, guru sudah mengakhiri kegiatan pembelajaran dan berjalan keluar meninggalkan ruangan kelas.

. Hasil pengamatan penulis, sebagian besar guru kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap keberhasilan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Dalam melaksanakan tugas, guru terkesan hanya sekedar melepaskan tanggung jawab karena mereka menerima imbalan dalam bentuk gaji yang diterima setiap bulannya. Di samping itu, mereka mau melaksanakan tugas karena merasa malu sering mendapat teguran dan takut diberikan sanksi oleh pihak atasan.

Berdasarkan kenyataan tersebut di atas diduga pelaksanaan supervisi erat hubungannya dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas. Menurut Muktar dan Iskandaar (2009:50) mengatakan bahwa supervisi merupakan keharusan yang diperlukan dan bertolak dari dasar tersebut bahwa guru merupakan profesi. Profesi selalu berkembang yang memerlukan pelayanan. Guru membutuhkan bantuan dari kepala sekolah dan pengawas sekolah secara struktural yang dianggap memiliki kelebihan dari guru. Supervisor yang berkualitas adalah supervisor yang dapat memberikan bantuan kepada guru ke arah usaha pemecahan masalah dan perbaikan proses pembelajaran secara sistematis, kontiniu dan komprehensif.

Selanjutnya, motivasi kerja guru dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan kebutuhan utama manusia sebagai makhluk sosial. Oleh sebab itu di sekolah harus terjadi komunikasi yang baik. Komunikasi interpersonal di sekolah adalah komunikasi antara guru dengan guru dan antara guru dengan kepala sekolah. Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah memberikan bantuan yang dibutuhkan oleh seseorang sehingga dia dapat mengatasi masalah yang sedang dihadapi. Guru dalam melakukan komunikasi interpersonal adalah untuk mendapatkan kesenangan, untuk membantu, dan mengubah tingkah laku seseorang. Dengan adanya komunikasi interpersonal sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah atau sebaliknya, maka terjadilah kerjasama yang baik dalam bentuk bantu membantu untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi sehubungan dengan pembelajaran. Dengan demikian, guru akan melaksanakan tugasnya dengan perasaan senang, gembira, dan penuh percaya diri yang didasarkan atas rasa tanggung jawab.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Motivasi kerja tidak dapat mungkin dapat meningkat begitu saja karena motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek. Aspek yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut antara lain adalah pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal. Pelaksanaan supervisi berkontribusi terhadap motivasi kerja. Komunikasi interpersonal juga berkontribusi terhadap motivasi kerja. Secara bersama-sama, pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal juga berkontribusi terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja bisa meningkat apabila pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal dapat ditingkatkan. Selama

ini, motivasi kerja guru termasuk aspek yang terabaikan. Apabila keadaan ini dibiarkan terus berlanjut, dikhawatirkan kualitas pendidikan tidak akan mengalami kemajuan yang berarti. Oleh karena itu peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMP Negeri Lubuk Basung.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Wahjosumijo (2002:192), Mulyasa (2004:40), Dharma (1984) dalam Azwar (2006:11) motivasi kerja dipengaruhi oleh: Pendidikan, komunikasi, kerjasama, pelaksanaan supervisi, iklim sekolah, distribusi atau penyebaran guru, pengawasan, insentif (gaji).

Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula tingkat motivasi kerjanya. Orang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi tentulah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih banyak. Dengan adanya tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karena banyak pengetahuan, keterampilan dan ide-ide yang akan ditularkannya dalam bekerja. Kenyataan di lapangan masih banyak guru SMP Negeri di Lubuk Basung yang belum berpendidikan S1.

Komunikasi interpersonal akan berpengaruh pula terhadap motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang dapat atau berkesempatan berkomunikasi interpersonal secara terbuka dengan teman sejawat atau kepala sekolah akan merasa senang. Dengan terjadinya komunikasi interpersonal di

lingkungan sekolah akan tercipta suasana kekeluargaan yang melahirkan sikap tolong menolong atau bantu membantu antara sesama teman dan antara atasan dan bawahan. Suasana seperti ini akan memotivasi guru untuk melaksanakan tugasnya secara baik karena apa pun bentuk persoalan atau permasalahan yang terjadi akan dapat diselesaikan secara bersama-sama dengan baik. Kenyataan di lapangan, iklim kerjasama belum terlaksana sebagaimana diinginkan. Antara sesama guru kurang tercipta hubungan harmonis karena sikap individual masih dominan. Antara kepala sekolah dan guru juga terasa ada jarak seperti atasan dan bawahan.

Pelaksanaan supervisi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Menurut Made Pidarta (1992:43) supervisi adalah suatu aktifitas pengarahan langsung terhadap aktifitas-aktifitas bawahan. Pengarahan aktivitas dilakukan terhadap proses belajar mengajar supaya proses belajar mengajar berlangsung dengan baik. Lebih jauh, menurut Rifai (1982:30), inti dari supervisi adalah ” *pengarahan* ”. Apakah itu berupa saran, atau petunjuk, atau dorongan/motivasi agar guru dapat menggunakan potensinya lebih baik lagi sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Kegiatan supervisi bukanlah memeriksa guru atau mencari kesalahan. Kepala sekolah selaku supervisor berkewajiban memberikan pengarahan, petunjuk, saran, dorongan semangat, bimbingan, pengawasan, dan penghargaan kepada guru dalam kegiatan pembelajaran. Dengan adanya supervisi yang dilakukan kepala sekolah maka motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya akan meningkat. Menurut Agustiar (2010), satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh supervisor adalah bagaimana membuat tugas mengajar itu lebih baik dan menyenangkan bagi guru. Kenyataannya, pada saat ini pelaksanaan supervisi masih belum

mampu meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru masih enggan disupervisi karena supervisi dianggap sebagai sebuah kegiatan untuk mencari kesalahan dan pemberian nilai yang berhubungan dengan kode etik.

Iklim sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja. Apabila guru merasakan bahwa adanya iklim sekolah yang kondusif tentunya akan memberikan kenyamanan. Dengan adanya rasa nyaman, guru akan betah berada di sekolah untuk melaksanakan berbagai tugas yang diembannya. Rasa nyaman adalah bagian dari iklim sekolah yang dapat meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Kenyataan di lapangan terbukti bahwa iklim sekolah belum dapat memberikan kenyamanan pada guru dalam melaksanakan tugas sehingga guru merasa kurang betah berlama-lama di sekolah. Pada umumnya guru datang di saat jam mengajarnya saja dan pulang setelah merasa tugas wajibnya selesai dilaksanakan.

Distribusi atau penyebaran dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Penempatan guru yang merata di berbagai wilayah sesuai dengan bidang studinya akan memberikan peluang lebih besar untuk memperoleh kesempatan berkembang untuk meningkatkan karirnya yang lebih baik. Pada dasarnya setiap guru berhak memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karirnya tanpa melihat latar belakang bidang studi dan tempat bertugas seperti di kota atau pun di pedesaan. Dengan adanya kesempatan atau peluang lebih banyak untuk meningkatkan karirnya maka motivasi kerja guru tentu akan lebih meningkat. Kenyataannya, pada saat ini pendistribusian guru belumlah terlaksana sebagaimana diharapkan. Sebagian besar guru menumpuk pada sekolah dan

tempat tertentu seperti di daerah pusat kota atau pusat kabupaten dan mereka ini lebih banyak mendapat peluang untuk mengembangkan karirnya seperti mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar dan sebagainya. Sementara guru yang bertugas di daerah pedesaan jarang memperoleh kesempatan ini.

Insentif merupakan imbalan-imbalan yang diterima guru, baik berbentuk materil mau pun non materil. Insentif yang diberikan dalam bentuk materil dan non materil dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Insentif dalam bentuk materil antara lain dalam bentuk pembayaran uang honor, tranpor, konsumsi dan sebagainya. Namun yang tidak kalah pentingnya adalah insentif non materil seperti pujian, penghargaan dalam bentuk hadiah atau sertifikat dan sebagainya. Insentif non materil ini diberikan kepada guru atas prestasi kerja yang dicapainya. Dengan adanya pemberian insentif tersebut maka motivasi kerja guru akan meningkat. Fenomena yang terjadi di lapangan pada saat ini adalah rendahnya motivasi kerja guru karena merasa prestasi kerjanya kurang dihargai dalam bentuk pemberian insentif, baik dalam bentuk materil mau pun non materil.

Selanjutnya motivasi kerja juga ditentukan oleh pengawasan. adanya pengawasan yang lebih baik tentunya akan dapat memotivasi guru dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja dengan rajin tanpa adanya pengawasan. Sebaliknya guru yang memiliki motivasi kerja rendah akan bekerja apa bila pekerjaan itu merasa mendapat pengawasan. Kenyataan yang terjadi pada saat ini adalah kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap guru di sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas dapat diketahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Karena peneliti memiliki keterbatasan, maka belum memungkinkan semua faktor tersebut dapat dijadikan kajian dalam penelitian ini. Dengan demikian, penulis membatasi penelitian ini pada faktor yang kelihatan banyak bermasalah di lapangan, yaitu faktor pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal.

Supervisi adalah sebuah kegiatan yang diawali dari pemantauan kegiatan pembelajaran oleh kepala sekolah terhadap guru. Hasil pemantauan tersebut dapat diketahui permasalahan atau kendala yang dihadapi guru dalam pembelajaran. Di samping itu, kepala sekolah selaku supervisor dapat melihat keunggulan-keunggulan guru selama kegiatan pembelajaran berlangsung. Selanjutnya, supervisor (kepala sekolah) dan yang disupervisi (guru) melakukan diskusi untuk mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi. Pada kesempatan tersebut supervisor berkesempatan memberikan arahan, saran, bimbingan, dan semangat kepada guru agar dapat meningkatkan pelaksanaan pembelajaran pada kegiatan berikutnya. Di samping itu, kepala sekolah juga menyampaikan keunggulan-keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran dan memberikan pujian atau penghargaan terhadap prestasi guru tersebut.

Komunikasi interpersonal bertujuan menciptakan hubungan yang harmonis sesama rekan sejawat sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah. Menurut Arni Muhammad (2002:85), komunikasi interpersonal merupakan suasana interaksi dalam berkomunikasi yang terjadi di sekolah yang dirasakan guru dalam mengungkapkan berbagai hal yang terkait dengan keberhasilan

maupun kelemahan yang dirasakan dalam melaksanakan tugas. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lainnya. Terciptanya komunikasi yang kondusif seperti sikap saling mendukung dalam melaksanakan tugas, keterbukaan atau keikhlasan dalam bergaul, saling menghargai dan saling mempercayai akan membuat seseorang senang dalam melakukan pekerjaannya. Terjadinya komunikasi yang kondusif akan mampu mendorong tumbuhnya motivasi kerja guru.

Lemahnya supervisi oleh kepala sekolah dan kurangnya komunikasi interpersonal baik antara kepala sekolah dengan guru maupun komunikasi sesama guru akan menyebabkan rendahnya motivasi guru. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian tentang pelaksanaan supervise dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung, Kabupaten Agam.

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah pelaksanaan supervisi berkontribusi terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Lubuk Basung?
2. Apakah komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Lubuk Basung?
3. Apakah pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Lubuk Basung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan :

1. Kontribusi pelaksanaan supervisi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung
4. Kontribusi komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung
5. Kontribusi pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1) Manfaat teoritis

Secara teoritis temuan penelitian ini dapat memperkaya khazanah pengetahuan mengenai motivasi kerja guru

2) Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi:

- (a) Guru, sebagai umpan balik untuk lebih meningkatkan motivasi kerja di sekolah.
- (b) Kepala sekolah, sebagai masukan untuk lebih mengoptimalkan pelaksanaan supervisi, komunikasi interpersonal dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas

- (c) Pengawas sekolah, sebagai masukan untuk dapat meningkatkan supervisi akademik terhadap guru agar motivasi kerja guru dapat ditingkatkan.
- (d) Kepala dinas pendidikan, sebagai masukan dalam menentukan kebijakan pembinaan terhadap kepala sekolah agar lebih melaksanakan supervisi yang bermuara pada peningkatan motivasi kerja guru di sekolah.
- (e) Peneliti lanjutan, sebagai sumber informasi melakukan penelitian yang relevan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan supervisi berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung sebesar 23,2 % Ini berarti 23,2 % variansi yang terjadi pada motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung merupakan kontribusi dari faktor pelaksanaan supervisi. Motivasi kerja guru dapat ditingkatkan bila pelaksanaan supervisi dapat ditingkatkan.
2. Komunikasi interpersonal berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung sebesar 28,3 %. Variansi 28,3 % Yang terjadi pada motivasi guru SMP Negeri Lubuk Basung merupakan kontribusi dari komunikasi interpersonal. Bila komunikasi interpersonal ditingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru.
3. Pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung secara signifikan sebesar 43,2 %. Ini berarti bahwa 43,2 % variansi yang terjadi pada kinerja guru SMP Negeri Lubuk Basung merupakan kontribusi secara bersama-sama dari variabel pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal. Semakin baik kedua faktor ini maka motivasi kerja guru akan meningkat.

B. Implikasi

Dari analisis ketiga hipotesis yang diujikan telah teruji secara empiris. Variabel pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal, baik secara sendiri-sendiri mau pun secara bersama-sama memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja guru dapat melalui peningkatan pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa pelaksanaan supervisi berada pada kategori cukup dari skor ideal, sedangkan komunikasi interpersonal berada pada kategori baik. Terdapat lima indikator pada variabel pelaksanaan supervisi. Masing-masing indikator memiliki nilai kategori cukup. Nilai terendah adalah indikator penilaian kegiatan, yaitu 67,4. Untuk itu, pelaksanaan supervisi harus dapat lebih ditingkatkan agar motivasi kerja guru SMPN Lubuk Basung meningkat. Kepala sekolah selaku supervisor memegang peranan penting dalam hal ini. Kepala sekolah harus berupaya semaksimal mungkin meningkatkan pelaksanaan supervisi di sekolah.

Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui pelaksanaan supervisi. Indikator yang harus diperhatikan kepala sekolah selaku supervisor untuk meningkatkan motivasi kerja guru SMP adalah pemantauan kegiatan pembelajaran, penilaian kegiatan pembelajaran, pemberian bimbingan, teknik supervisi, dan relevansi dengan kebutuhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, apabila pelaksanaan supervisi dilaksanakan

secara maksimal akan dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Bila pelaksanaan supervisi diabaikan maka akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja guru.

Selanjutnya komunikasi interpersonal penting ditingkatkan. Guru dan kepala sekolah harus mampu meningkatkan komunikasi interpersonal di sekolah. Indikator yang harus diperhatikan untuk meningkatkan komunikasi interpersonal adalah keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan di lingkungan sekolah.

Dari hasil penelitian terbukti bahwa kontribusi komunikasi interpersonal lebih besar dari pada kontribusi pelaksanaan supervisi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Lubuk Basung, hal ini disebabkan karena indikator dari komunikasi interpersonal berkaitan langsung dengan motivasi guru. Ini berarti, apabila indikator yang ada pada komunikasi interpersonal (keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan) diperbaiki maka dengan sendirinya indikator-indikator pada variabel motivasi kerja guru dapat meningkat.

Temuan penelitian ini juga berimplikasi bahwa jika pelaksanaan supervisi dan komunikasi interpersonal tidak mendapat perhatian dari guru, kepala sekolah dan pengawas SMP , maka dikhawatirkan motivasi kerja guru SMPN Lubuk Basung akan menurun. Menurunnya motivasi kerja guru, ke depannya akan berdampak terhadap mutu pendidikan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi seperti diuraikan di atas, maka disarankan kepada pihak-pihak berikut ini:

1. Guru sebagai tenaga pendidik hendaklah memiliki sikap terbuka dan menyadari akan segala kelemahan yang terdapat dalam dirinya dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Dengan demikian guru tidak merasa keberatan bila kepala sekolah selaku supervisor melakukan penilaian dalam pelaksanaan supervisi di kelas karena hasil penilaian akan ditemukan masalah-masalah yang dihadapi guru dan akan didiskusikan solusinya terbaiknya.
2. Kepala sekolah berkewajiban meningkatkan pelaksanaan supervisi terhadap guru di sekolah yang dipimpinnya. Bagian supervisi yang harus diperhatikan lagi adalah bidang penilaian kegiatan. Hal ini penting dilakukan karena dari hasil penelitian terungkap bahwa pelaksanaan supervisi yang terdiri dari lima indikator ternyata seluruhnya memperoleh skor "cukup". Dari lima indikator tersebut, skor terendah terdapat pada indikator penilaian kegiatan.
3. Peranan pengawas tingkat SMP sangat diperlukan guna memonitoring program supervisi, pelaksanaan supervisi, evaluasi pelaksanaan supervisi, dan relevansinya terhadap guru. Dengan adanya monitoring secara berkelanjutan, diharapkan motivasi kerja guru dapat ditingkatkan.

4. Harapan kepada peneliti selanjutnya antara lain agar dapat mengkaji lebih dalam tentang factor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP. Dengan demikian upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru SMP yang lebih baik dengan maksimal dapat diteliti serta hasilnya dapat dijadikan pedoman untuk dilaksanakan secara nyata dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru di masa mendatang.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus, Dharma. 1984. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Media.
- Anoraga Panji. 1992. *Psikologo Kerja*. Jakarta: PT: Rineka Kerja.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta
- _____. 2004. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- .Azwar, Saifuddin. 2006. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- Depdikbud. 1994. *Pedoman Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Ditjen Dikdasmen.
- Devito, Joseph A . 1997. *The Interpersonal Communication Book*. New York: Harper & Row.
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan. Landasan Teori dan Perkembangannya*. Padang. UNP Press.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hamzah B. Uno. 2006. *Profesi Kependidikan. Prolema. solusi. dan reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Cetakan Ketigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mansor, Rahman dan Shawaluddin. 1998. *Penghantar Komunikasi*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Muhamad, Arni. 2008. *Supervisi Pendidikan*. Padang. UNP Press.