

ABSTRACT

Dedy Safputra. 2013, The Correlation of Headmaster's Supervision and Work Motivation toward the Teacher's Performances of State Vocational Senior High School of Technology in Kabupaten Sijunjung. Graduate Program of Vocational and Technical Program State University of Padang.

Based on observation, the performance Education of Teacher of State Vocational Senior High School in Kabupaten Sijunjung was considered low. It was assumed that the low performance was caused by the lack of headmasters supervision and lack of work motivation. This study was intended to disclose the impact of the two variabels toward the teacher's performances.

This study was carried out by implementing a qualitative research method using correlational approach with correlational statistical procedure. The populations of these study were all teachers of State Vocational Senior High School of Technology in Kabupaten Sijunjung, 101 people 50 teachers were selected as sample using proportional random sampling formula. Research data were collected through a questionnaire of Likert- scale model. The validity and reliability were already tested, and then the data were analyzed by applying simple and multiple regression. This research used three hypothesis: a) there are some significant correlation of headmasters supervision to the teachers performance; b) there are some significant correlation of the work motivation to the teacher's performance; c) simultaneously, there are some significant correlation of the headmasters supervision and work motivation to the teachers performance.

Based on data analysis, it is found that the headmater's supervision has significant correlation (31,7%) to the teacher's performance; the work motivation has significant correlation (52,7%) to the teachers performance; and simultaneously the variabels have significant correlation (69,2%) to the teachers performance. Based on the research finding it is concluded that the two independent variabels, headmaters supervision and works motivation play important roles in alleviate the teachers performance beside other variabels which are not treated in the present study.

ABSTRAK

Dedy Safputra. 2013, Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Kelompok Teknologi di Kabupaten Sijunjung. Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan observasi awal, kinerja guru di SMK Negeri kelompok teknologi di kabupaten Sijunjung terkesan masih rendah, diperkirakan rendahnya kinerja guru ini disebabkan oleh rendahnya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan hubungan kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru.

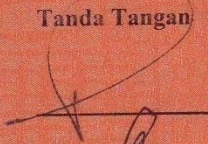
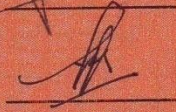
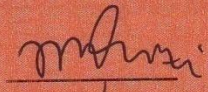


Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kualitatif yang bersifat korelasional, populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri kelompok teknologi di kabupaten Sijunjung, yang berjumlah 101 orang, dimana 50 orang guru dipilih sebagai sampel penelitian, data penelitian dikumpulkan dalam angket dengan menggunakan model skala Likert, validitas dan reliabilitasnya sudah diuji sebelumnya, kemudian data tersebut dianalisis menggunakan teknik korelasi sederhana dan ganda. Penelitian ini bekerja dengan menggunakan tiga hipotesis : a) terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, b) terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan kinerja guru, c) terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Berdasarkan analisis data ditemukan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan (31,7 %) terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan (52,7 %) terhadap kinerja guru. Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan (69,2 %) terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian ini disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, disamping variabel-variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.


**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER
PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN**

Dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis

Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Tanggal : 20 Agustus 2013

No.	Nama	Tanda Tangan
1.	<u>Dr. H. Ganefri, M.Pd, Ph.D</u> (Ketua/Pembimbing I/Penguji)	
2.	<u>Dr. Ambivar, M.Pd</u> (Sekretaris/Pembimbing II/Penguji)	
3.	<u>Dr. Indrati Kusumaningrum, M.Pd.</u> (Anggota)	
4.	<u>Dr. Usmeldi, M.Pd.</u> (Anggota)	
5.	<u>Dr. Hendri, MT.</u> (Anggota)	

Padang, 20 Agustus 2013
Program Studi Magister (S2) PTK
Ketua,



Dr. Fahmi Rizal, M.Pd, MT
NIP. 19591204 198503 1 004

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti haturkan ke hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmad-Nya yang tak terhingga sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi penelitian pada Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Kosentrasi Pendidikan Teknik Elektro pada Program Magister Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang

Penelitian Tesis ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Drs. H. Ganefri, M.Pd, Ph.D selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
2. Prof. Drs. Nizwardi Jalinus, M.Ed, Ph.D selaku Ketua Program Studi S2 Pendidikan Teknologi Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
3. Drs. H. Ganefri, M.Pd, Ph.D dan Dr. Ambiyar, M.Pd, selaku Pembimbing I dan pembimbing II yang telah membantu peneliti dalam memberikan arahan dan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan
4. Dr. Indrati Kusumaningrum, M.Pd dan Dr. Usmeldi, M.Pd serta Dr. Hendri, MT selaku Kontributor
5. Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Sijunjung yang telah memberi izin meneliti dan membantu peneliti dalam pengisian instrumen penelitian.
6. Kepala Sekolah SMK Negeri 3 Sijunjung yang telah memberi izin meneliti dan membantu peneliti dalam pengisian instrumen penelitian
7. Guru SMK Negeri 2 Sijunjung dan SMK Negeri 3 Sijunjung yang telah membantu peneliti dalam mengisi Angket.
8. Bapak/ ibu yang seperjuangan serta berbagai pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu yang ikut berpartisipasi

memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil kepada peneliti dalam penyelesaian penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis yang disusun ini masih banyak mempunyai kekurangan. Karena itu saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak atau pembaca yang budiman untuk kesempurnaan tesis yang akan datang

Terakhir, peneliti menyampaikan harapan semoga penelitian sederhana yang disusun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Amin

Padang, Agustus 2013

P e n u l i s

DAFTAR ISI

	Halaman
<i>ABSTRACT</i>	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Guru	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Kinerja Mengajar Guru dalam Pendidikan Kejuruan	13
c. Penilaian Kinerja Guru	40
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	47
2. Supervisi Kepala Sekolah	53
a. Pengertian Supervisi Pendidikan	53
b. Fungsi dan Tujuan Supervisi Pendidikan	56
c. Prinsip Supervisi Pendidikan	57
d. Peranan Supervisi Pendidikan	59

e. Jenis-jenis Supervisi Pendidikan	60
f. Sasaran Supervisi	62
g. Proses Supervisi	63
h. Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah	66
3. Motivasi Kerja	74
a. Pengertian Motivasi.....	74
b. Jenis-jenis Motivasi	76
c. Tujuan Motivasi	77
d. Fungsi Motivasi	78
e. Metode Motivasi.....	78
f. Teori Motivasi	79
g. Faktor yang mempengaruhi Motivasi	83
h. Indikator Motivasi Kerja	84
B. Penelitian Relevan.....	88
C. Kerangka Berfikir.....	89
D. Hipotesis.....	92

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian	93
B. Populasi dan Sampel Penelitian	93
C. Definisi Operasional Penelitian	96
D. Instrumen Penelitian.....	97
E. Teknik Pengumpulan Data	106
F. Teknik Analisis Data	106

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	108
B. Uji Persyaratan Analisis	114
C. Teknik Analisis Data	116
D. Pembahasan	121
E. Keterbatasan Penelitian.....	124

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	127
B. Implikasi	127
C. Saran	128

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Hasil Pengumpulan Perangkat Pembelajaran semester ganjil dan genap tahun 2012/2013	5
Tabel 2. Jumlah Populasi	93
Tabel 3. Sampel Penelitian.....	95
Tabel 4. Data Pembagian Sampel Berdasarkan Kelompok Mata Pelajaran	95
Tabel 5. Kisi- kisi Instrumen.....	98
Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Kesahihan Butir- butir Instrumen	104
Tabel 7. Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen.....	105
Tabel 8. Data Responden antar Variabel X_1, X_2, Y	108
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Kepala Sekolah	109
Tabel 10. Klasifikasi Data Supervisi Kepala Sekolah	110
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru.....	111
Tabel 12. Klasifikasi Data Motivasi Kerja Guru	112
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	113
Tabel 14. Klasifikasi Data Kinerja Guru.....	114
Tabel 15. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	115
Tabel 16. Rangkuman Uji Linieritas X_1, X_2 terhadap Y	115
Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas Data	116
Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 dan Y.....	117
Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1, X_2 dan Y.....	119
Tabel 21. Korelasi Parsial X_1 dengan Y dikendalikan X_2	120
Tabel 22. Korelasi Parsial X_2 dengan Y dikendalikan X_1	121

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Berfikir.....	91
Gambar 2. Histogram Skor Supervisi Kepala Sekolah (X1).....	109
Gambar 3. Histogram Skor Motivasi Bekerja Guru (X2).....	111
Gambar 4. Histogram Kinerja Guru.....	113

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Instrumen Uji coba Penelitian
2. Sebaran Data Uji coba Penelitian
3. Hasil Analisis Data Uji coba Penelitian
4. Instrumen Penelitian
5. Sebaran Data Penelitian
6. Analisa Data Penelitian
7. Surat Izin Melakukan Penelitian
8. Surat Keterangan Telah melakukan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat 1 menyatakan 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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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 .

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah bagian dari sistem pendidikan nasional yang bertujuan mempersiapkan tenaga yang memiliki keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan persyaratan lapangan kerja dan mampu mengembangkan potensi dirinya dalam mengadopsi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

Suatu lembaga pendidikan kejuruan harus memiliki pengajar yang mempunyai kompetensi yang memadai untuk mampu menjalankan perannya sebagai seorang "guru" dalam pendidikan kejuruan. Guru Kejuruan adalah individu yang memiliki latar belakang teknis dan pengalaman kerja yang memadai di bidang teknis tertentu, hal ini mutlak diperlukan agar pengajar kejuruan bisa menjadi model (teladan) bagi para peserta didik. Proses pembelajaran di pendidikan kejuruan tidak hanya sekedar mentransfer

pengetahuan dan keahlian, tetapi juga pembentukan sikap kerja yang selaras dengan bidang kerja masing-masing.

Berdasarkan tugas mengajarnya guru pada Sekolah Menengah Kejuruan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu guru pengajar mata pelajaran kelompok normatif, kelompok adaptif dan kelompok produktif. Secara umum mereka adalah sama-sama sebagai pendidik, namun demikian karakteristik kelompok mata pelajaran yang berbeda-beda antar guru satu dengan guru yang lain, bisa menimbulkan perbedaan dalam kepuasan kerjanya, berbeda dalam motivasi kerjanya dan berbeda pula dalam presepsinya terhadap supervisi kepala sekolah.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis.

Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar.

Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Kinerja guru di sekolah sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan sekolah. Baik buruknya kinerja guru bisa dilihat dari perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran dan tugas guru di sekolah, dimana perilaku tersebut terkait dengan proses pencapaian hasil kerja yang dicapai. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, salah satu tugas utama seorang guru di sekolah adalah mengajar, mengajar pada dasarnya tidak dapat dipandang sebagai usaha yang sederhana dan mudah.

Pengajaran yang berkualitas bila dipandang dari sudut sistim disusun oleh beberapa unsur yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi demi kualitas yang telah direncanakan sebelumnya. Oleh karena itu mengajar bagi seorang guru memerlukan tanggung jawab moral yang berat dan menjadi suatu kewajiban guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, BAB IV bagian kedua tentang Hak dan Kewajiban Guru Pasal 20 menjelaskan bahwa: “ Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan atas peraturan pemerintah No 19 Tahun 2005

tentang Standar Nasional Pendidikan dalam Bab II ayat 2 dengan jelas menyebutkan bahwa lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi; standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Begitu penting dan strategisnya tugas guru dalam proses pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia bermutu tinggi, sehingga guru tersebut mutlak harus dibina dan dikembangkan secara optimal. Peraturan Pemerintah tersebut secara tegas menyebutkan parameter yang harus dimiliki untuk keberhasilan pembangunan pendidikan di Indonesia. Salah satu isi standar pendidikan tersebut adalah standar proses yang meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.65 Tahun 2013 tentang standar proses pendidikan dasar dan menengah pasal 1 ayat 2 dijelaskan bahwa Standar Proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan. Standar Proses dikembangkan mengacu pada standar Kompetensi Lulusan dan Standar Isi yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Standar proses pendidikan ini tidak terlepas dari kinerja guru dalam melaksanakan manajemen pembelajaran, seperti guru melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Hal ini akan berjalan baik apabila guru mampu memahami kurikulum, sehingga dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi serta mengawasi proses pembelajaran dapat berjalan dengan optimal.

Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber

informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Kenyataan di lapangan berdasarkan observasi awal pada tanggal 18-19 Januari 2013 diperoleh informasi dari wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMK N 2 Sijunjung menyatakan bahwa masih banyak guru yang belum melengkapi perencanaan pembelajaran berupa program tahunan, program semester, analisis Standar Kompetensi – Kompetensi Dasar (SK-KD), analisis Kriteria Ketuntasan Minimum (KKM), Silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, (RPP), bahan ajar, absen peserta didik, rincian minggu efektif, modul, daftar nilai peserta didik, dan jadwal tatap muka meskipun kegiatan pembelajaran telah berlangsung. Sehingga kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran yang sesuai tugasnya belum dapat terwujud. Hal ini didukung oleh data tentang hasil perencanaan pembelajaran semester ganjil dan genap 2012/2013 yang menunjukkan masih rendahnya kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran di sekolah yang ditunjukkan oleh Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Data Hasil Pengumpulan Perangkat Pembelajaran
Semester ganjil dan genap tahun 2012/2013

GURU	PERENCANAAN PEMBELAJARAN			
	MELENGKAPI		BELUM MELENGKAPI	
	JUMLAH	%	JUMLAH	%
NORMATIF/ADAPTIF 28 ORANG	15	55	13	45
PRODUKTIF 38 ORANG	10	25	28	75

Sumber: Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum

SMKN 2 SIJUNJUNG

Dari tabel 1 terlihat masih banyak guru adaptif dan normatif yang belum melengkapi perencanaan pembelajaran sebesar 45% dari 28 orang guru, sedangkan guru produktif yang belum melengkapi perencanaan pembelajaran sebesar 75 % dari 38 orang guru. Padahal perencanaan pembelajaran penting untuk dipersiapkan sebelum pembelajaran dilaksanakan sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran guru dalam menyiapkan dan mengumpulkan perangkat pembelajaran di awal semester, padahal membuat perangkat pembelajaran tersebut merupakan salah satu tugas utama seorang guru sebelum melakukan proses pembelajaran.

Apabila perencanaan pembelajaran dilakukan secara tepat, maka proses pembelajaran dan evaluasi dapat berjalan dengan baik, untuk menunjang hal tersebut peran kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk memantau, dan mensupervisi, serta memberikan arahan dan bimbingan kepada guru, sehingga hasil belajar siswa akan semakin meningkat

Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah seorang supervisor di SMK Negeri 2 Sijunjung pada tanggal 16 Maret 2013 diperoleh informasi bahwa pada saat supervisor melakukan supervisi ditemukan adanya guru yang memberikan materi pelajaran tidak sesuai dengan Program Semester dan RPP yang dibuat, supervisor melakukan supervisi pada minggu ke tiga di bulan Februari tahun 2013, ternyata materi yang diajarkan adalah materi yang seharusnya diajarkan di minggu pertama di bulan Maret. Hal ini membuktikan bahwa masih ada guru yang mengajar kurang mempedomani RPP, padahal RPP adalah pedoman guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Selain hal di atas ditemukan juga fenomena- fenomena lain seperti, (1) Kurangnya kemampuan guru dalam merancang dan merencanakan program pembelajaran yang inovatif sesuai dengan perkembangan teknologi. (2) Guru kurang menguasai kompetensi yang diajarkan kepada siswa atau mengajarkan materi yang tidak sesuai dengan kompetensi yang seharusnya menjadi beban tugasnya. (4) Kurangnya kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang variatif seperti kurangnya pemanfaatan media pembelajaran internet, LCD

dan media lainnya. (5) Guru meninggalkan ruangan kelas pada saat pembelajaran berlangsung dan melakukan kegiatan lain, hal ini menandakan kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas. (6) Guru sering terlambat datang ke sekolah dan meninggalkan kelas lebih cepat dari jadwal pembelajaran. (7) Lemahnya kemampuan guru dalam manajemen pengelolaan kelas seperti guru ada di dalam kelas tetapi kelas tetap gaduh dengan suara siswa yang meribut. (8) Masih ada guru yang memberikan tugas kepada siswa tetapi hasil pekerjaan siswa tidak pernah dikoreksi. (9) Untuk penilaian dan evaluasi yang berkenaan dengan kinerja dan performa guru, budaya kita masih banyak mengedepankan rasa sungkan sehingga penilaian menjadi tidak obyektif dan hasil penilaian tersebut tidak bisa menjadi input yang memadai untuk perbaikan proses pembelajaran.

Fenomena-fenomena di atas ditemui tidak hanya pada guru yang mengajar mata pelajaran normatif dan adaptif saja tetapi juga ditemukan pada guru-guru yang mengajar mata pelajaran produktif. Kenyataan pada pembelajaran produktif saat ini sudah berjalan cukup baik, namun masih banyak kendala dalam pelaksanaannya. Masalah terbesar adalah karakter guru yang masih sulit untuk membuat perencanaan pembelajaran yang rinci atas kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan. Tanpa perencanaan rinci dan koordinasi rapi dengan para pihak terkait, maka kegiatan pembelajaran kejuruan tidak akan bisa berjalan sesuai sasaran.

Pada pembelajaran praktek ditemukan guru yang tidak membuat persiapan mengajar, padahal persiapan mengajar yang matang adalah kunci keberhasilan para pengajar kejuruan, contoh persiapan itu adalah *jobsheet*. Masih ditemukan guru yang tidak membuat *jobsheet*, walaupun ada tapi *jobsheet* yang dibuat tidak jelas dan tidak terperinci. *Jobsheet* yang rinci adalah kunci agar kegiatan praktek berjalan lancar. Bayangkan jika ternyata ada kesalahan prosedur yang tertulis di *jobsheet*, maka kegiatan praktek pasti akan terkendala dan memakan waktu untuk kembali berjalan normal. Padahal efisiensi waktu praktek sangat dibutuhkan karena biasanya waktu praktek tidak sebanding dengan ketersediaan alat/bahan dan jumlah siswa yang

melakukan praktek. Oleh karena itu guru harus mampu menjadi manajer handal dalam mengelola proses ini. Pada pelaksanaan penilaian dan evaluasi pembelajaran produktif (kejuruan), menurut pengamatan di lapangan, banyak yang belum optimal karena pelaksanaan penilaian dan evaluasi dilaksanakan hanya sekedar melaksanakan penilaian dan evaluasi sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) saja, akibatnya proses penilaian dan evaluasi belum berjalan baik.

Kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru 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 prestasi kerja guru meningkat. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas. Motivasi kerja guru merupakan berorientasi pada keberhasilan, kesempurnaan, kesungguhan dan keunggulan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pendekatan supervisi kepala sekolah akan sangat berkaitan dengan berbagai prosedur dan langkah-langkah, teknik-teknik, instrumen-instrumen, kondisi-kondisi interaksi sosial antara kepala sekolah dan guru, permasalahan yang dihadapi oleh guru, tingkat kematangan guru, motivasi kerja guru, kinerja guru mengajar, maupun dampak dan manfaat dari masing-masing pendekatan supervisi kepala sekolah.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, dan pentingnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru di SMK Negeri kelompok teknologi di kabupaten Sijunjung masih rendah, hal ini dibuktikan dengan:

1. Guru kurang memiliki kesadaran dalam menyiapkan dan mengumpulkan perangkat pembelajaran di awal semester, padahal membuat perangkat pembelajaran tersebut merupakan salah satu tugas utama seorang guru sebelum melakukan proses pembelajaran.
2. Guru melaksanakan pembelajaran kurang mempedomani RPP, padahal RPP adalah pedoman guru dalam melaksanakan pembelajaran.
3. Guru menyiapkan perangkat pembelajaran pada saat akan ada pemeriksaan dari Dinas Pendidikan dan supervisi akademik oleh kepala sekolah dengan cara mengkopi perangkat dari guru lain atau perangkat pembelajaran tahun lalu dengan mengganti tahunnya.
4. Guru kurang menguasai materi yang diajarkan kepada siswa atau mengajarkan materi yang tidak sesuai dengan kompetensi yang seharusnya menjadi beban tugasnya.
5. Kurangnya kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang variatif seperti kurangnya pemanfaatan media pembelajaran internet, LCD dan media lainnya.
6. Guru meninggalkan ruangan kelas pada saat pembelajaran berlangsung dan melakukan kegiatan lain, hal ini menandakan kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas.
7. Guru sering terlambat datang ke sekolah dan meninggalkan kelas lebih cepat dari jadwal pembelajaran, hal ini menandakan kurangnya disiplin guru dalam melaksanakan tugas.
8. Lemahnya kemampuan guru dalam pengelolaan kelas seperti guru ada di dalam kelas tetapi kelas tetap gaduh dengan suara siswa yang meribut.
9. Masih ada guru yang memberikan tugas kepada siswa tetapi hasil pekerjaan siswa tidak pernah dikoreksi.

10. Untuk penilaian dan evaluasi yang berkenaan dengan kinerja dan performa guru, masih banyak mengedepankan rasa sungkan sehingga penilaian menjadi tidak obyektif dan hasil penilaian tersebut tidak bisa menjadi input yang memadai untuk perbaikan proses pembelajaran.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan, maka untuk lebih memfokuskan penelitian penulis membatasi masalah pada hubungan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri kelompok teknologi di kabupaten Sijunjung.

Terpilihnya supervisi kepala sekolah sebagai variabel yang diteliti karena supervisi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Supervisi kepala sekolah adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Variabel kedua yang diteliti adalah motivasi kerja, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang guru akan meningkatkan kinerja mengajarnya. Motivasi kerja guru berorientasi pada keberhasilan, kesempurnaan, kesungguhan dan keunggulan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengharapan di dirinya sendiri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang diuraikan di atas, dapat di rumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri kelompok teknologi di kabupaten Sijunjung.
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri kelompok teknologi di kabupaten Sijunjung.
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri kelompok teknologi di kabupaten Sijunjung.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengungkapkan :

1. Hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri kelompok teknologi di kabupaten Sijunjung.
2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri kelompok teknologi di kabupaten Sijunjung.
3. Hubungan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru SMK Negeri kelompok teknologi di kabupaten Sijunjung.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang peneliti lakukan ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Pengawas satuan pendidikan, sebagai masukan dalam penilaian kinerja guru di Kabupaten Sijunjung dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di sekolah.
2. Kepala sekolah, sebagai masukan dalam mengambil kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja guru di sekolah, sebagai evaluasi tentang supervisi yang dilaksanakan selama ini dan pembinaan terhadap guru sehingga memperlancar kegiatan pembelajaran.
3. Guru, sebagai masukan tentang pentingnya perbaikan kinerja dengan meningkatkan kompetensi, motivasi kerja, sehingga dapat menjalankan tugas sebagai pendidik yang profesional.
4. Peneliti lain, sebagai bahan bacaan dan acuan dalam penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri kelompok teknologi di KA bupaten Sijunjung.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri kelompok teknologi di kabupaten Sijunjung.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri kelompok teknologi di kabupaten Sijunjung.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Bertolak dari hasil penelitian ini, seorang kepala sekolah haruslah berperan aktif dalam membina dan meningkatkan supervisi akademik, supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru, agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran serta mengadakan perubahan dengan cara rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa. Supervisi kepala sekolah yang berlangsung baik kepada guru akan mengarahkan guru untuk memperoleh kinerja yang baik. Kepala Sekolah dan guru saling bekerjasama dalam memecahkan masalah. Supervisi dilakukan untuk memecahkan masalah bersama bukan untuk mencari kesalahan, dan supervisi dilaksanakan secara kontinyu dan terjadwal akan membuat guru menjadi merasa diperhatikan, guru

merasa dihargai sehingga guru dapat bekerja dengan semangat karena merasa puas atas pelaksanaan supervisi dari kepala sekolah.

Motivasi kerja guru merupakan hal yang sangat menunjang peningkatan kinerja guru. Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja guru. Dengan adanya motivasi dapat membuat guru mengajar lebih baik. Motivasi bisa terjadi jika kebutuhan guru tercukupi. Jika sudah tercukupi, maka guru tentu akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Jika motivasi dapat ditingkatkan dengan cara mendorong guru untuk meningkatkan karirnya, meningkatkan kesejahteraan guru, memberikan reward/penghargaan kepada guru yang berhasil, membuat suasana kekeluargaan di sekolah, dan komunikasi yang terbuka maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka disarankan kepada berbagai pihak:

1. Pengawas satuan pendidikan, perlu meningkatkan supervisi ke sekolah-sekolah dan menganalisis hasil supervisi untuk dijadikan rujukan dalam pengembangan pendidikan di Kabupaten Sijunjung.
2. Kepala sekolah dapat meningkatkan kegiatan supervisinya dengan melaksanakan kegiatan supervisi sesuai dengan jadwal yang sudah tersusun, merumuskan tujuan supervisi dengan jelas, menyusun format observasi, berunding dan bekerjasama dengan guru, mengamati guru mengajar dan menyimpulkan hasil supervisi kunjungan kelas secara musyawarah dan menindak lanjuti temuan-temuan yang diperoleh di lapangan.
3. Guru-guru SMK Negeri Kelompok Teknologi di Kabupaten Sijunjung, perlu memahami dan menyadari manfaat supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru, yang tujuannya adalah pembinaan untuk

meningkatkan kinerja guru yang memiliki dampak besar pada hasil belajar siswa dan memanfaatkan hasil dan tindak lanjut supervisi kepala sekolah untuk mendorong agar dalam proses pembelajaran kreatif dan inovatif.

4. Peneliti selanjutnya yang akan meneliti faktor-faktor lain yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja guru, selain supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja sebaiknya melakukan penelitian melalui siswa atau atasan. Dengan demikian akan dapat diperoleh gambaran menyeluruh tentang faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, S. (2004). *Metode Mengajar Berdasarkan Tipologi Belajar Siswa*. Artikel.
- (2008). *Empat Pilar Kompetensi Guru dalam KTSP*. Bandung: Widya Karya.
- Ahmad, Rohani. (2004). *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ametembun. (1993). *Kepengawasan dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Bandung: Sun .
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Yasin. (1998). *Standar Kemampuan Profesional Guru SD*. Malang: IKIP Malang.
- Arikunto, S. (1999). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Depdiknas. (2003). *Undang- undang Sistim Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003*.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2005). *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Drake, Thelbelt. L. William H. Roe. (1980). *The Principalship*. London: Mac Millan Pub.
- Fatah, N. (1996). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fattah, Nanang. (2003). *Landasan Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.
- Gagne, RM and Leslie J. Brigs. (1974). *Principles of Instructional Design*. New York: holt Rinchart and Winston.