

**KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 PALEMBAYAN**

**TESIS**



**Oleh**

**DELFAUZUL  
NIM 52065**

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

**KONSENTRASI PENDIDIKAN KEJURUAN  
PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN  
PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2021**

## **ABSTRACT**

**Delfauzul, 2021. The contribution of Principal Supervision and Work Motivation on Teacher Performance at SMK Negeri 1 Palembayan, Agam Regency. Thesis Graduate Program of Universitas Negeri Padang.**

Based on the initial survey in the field, the performance of the teachers of SMK Negeri 1 Palembayan seems still low, it is estimated that low teacher performance is caused by low teacher work motivation and lack of implementation of school principal supervision.

This quantitative research aims to reveal The contribution of principal supervision and work motivation on the performance of teachers of SMK Negeri Palembayan. The hypotheses proposed in this study are 3 hypotheses, 1) the supervision of the principal take effect to teacher performance, 2) Work motivation take effect to teacher performance, 3) Principal supervision and work motivation together contributet to teacher performance. The population of this study were all 37 teachers of SMK Negeri 1 Palembayan, so the sample in this study amounted to 28 teachers, not including the principal, the vice principal because the principal and the deputy principal were the people who acted as supervisors. While the research data was collected through a questionnaire in the form of a Likert scale after being tested for validity and reliability.

Based on the analysis of the research data, it was revealed that the supervision of the principal made a significant influence to teacher performance by 36,4% and work motivation made a significant influence to teacher performance by 24,7%. Together, principal supervision and work motivation influence 37,0% to teacher performance, and the remaining 63,0% was determined by other variables.

Based on the findings of this study, it can be concluded that the two independent variables, namely the supervision of the principal and work motivation, play a very important role in improving teacher performance, in addition to other variables not examined in this study.

## ABSTRAK

**Delfauzul, 2021. Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Palembang Kabupaten Agam. Tesis Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan survei awal dilapangan, kinerja guru SMK Negeri 1 Palembang terkesan masih rendah, diperkirakan rendahnya kinerja guru disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja guru dan kurangnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah.

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Palembang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada 3 hipotesis, 1) supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, 2) Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, 3) Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMK Negeri 1 Palembang yang berjumlah 37 orang, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 28 orang guru, tidak termasuk kepala sekolah, wakil kepala sekolah karena kepala sekolah dan wakil kepala sekolah adalah orang yang bertindak sebagai supervisor. Sedangkan data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner berbentuk skala likert setelah diuji validitas dan reliabilitas.


Berdasarkan analisis data penelitian terungkap bahwa supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 36,4% dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 24,7%. Secara bersama-sama supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 37,0% terhadap kinerja guru, dan sisanya 63,0% ditentukan oleh variabel lain.

Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, disamping variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PERSETUJUAN AKHIR TESIS

---

Nama Mahasiswa : **Delfauzul**  
NIM. : 52065

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr. Waskito, M.T.</u> Pembimbing		<u>4-02-21</u>

Direktur Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang,



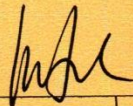
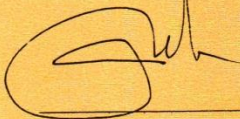
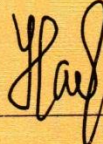
Prof. Yenni Rozimela, M.Ed., Ph.D.  
NIP. 19620919 198703 2 002

Koordinator Program Studi,

Dr. Fetriyeni J, M.Pd.  
NIP. 1961101 198602 2 001

**PERSETUJUAN KOMISI**  
**UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

---

No	N a m a	Tanda Tangan
1.	<u>Dr. Waskito, M.T.</u> (Ketua)	 _____
2.	<u>Prof. Dr. Wakhinuddin, M.Pd.</u> (Sekretaris)	 _____
3.	<u>Dr. Hasan Maksum, M.T.</u> (Anggota)	 _____

Mahasiswa :

Nama : **Delfauzul**  
NIM. : 52065  
Tanggal Ujian : 4 Februari 2021

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Palembang” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang, maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, hasil pengamatan dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik serta sanksi yang sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 21 Desember 2020

Saya yang menyatakan



**DELFAUZUL**  
**NIM 52065**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul, **“Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Supervisi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Palembang”**.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan menyelesaikan studi pada Program Studi Teknologi Pendidikan Konsentrasi Pendidikan Kejuruan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang.

Dengan selesainya tesis ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Waskito, MT selaku pembimbing dengan penuh kearifan dan kesabaran dalam memberikan bimbingan sehingga terwujudnya tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Wkhinuddin, M.Pd, dan Bapak Dr. Hasan Maksum, MT selaku kontributor.
3. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin penelitian.
4. Kepala SMK Negeri 1 Palembang yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam pengambilan data penelitian.
5. Bapak/ Ibu guru SMK Negeri 1 Palembang yang telah ikut membantu dalam pengisian angket penelitian.

6. Istriku tercinta Eri Yanti, S.Pd serta anak-anakku tersayang, Rona Annisa D, Ridho Adryan D, dan Raeesa Ashilah D, yang telah memberikan semangat dan pengorbanannya.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak atas segala bantuan dan dukungannya dalam penyelesaian tesis ini. Semoga semua yang telah diberikan menjadi amal kebaikan disisi Allah, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Padang, 21 Desember 2020  
Penulis

**Delfauzul**  
**NIM 52065**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN AKHIR</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN KOMISI</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	12
A. Kajian Teori .....	12
1. Supervisi Kepala Sekolah .....	12
2. Motivasi Kerja .....	20
3. Kinerja Guru .....	30

B.	Kerangka Berpikir.....	34
1.	Indikator Supervisi Kepala Sekolah .....	36
2.	Indikator Motivasi Kerja .....	36
3.	Indikator Kinerja Guru .....	36
C.	Hipotesis .....	37
1.	Motivasi Kerja (X2) .....	40
2.	Kinerja Guru (Y) .....	41
A.	Pengembangan Instrumen Penelitian .....	41
1.	Penyusunan Instrumen Penelitian .....	41
2.	Penentuan Indikator Instrumen Angket .....	42
3.	Uji Coba Instrumen Angket .....	44
B.	Teknik Pengumpulan Data .....	49
C.	Teknik Analisis Data .....	49
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
A.	Deskripsi Data .....	51
1.	Variabel Kinerja Guru .....	52
2.	Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1) .....	53
3.	Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	54
B.	Uji Persyaratan Analisis.....	56
1.	Uji Normalitas .....	56
2.	Uji Linearitas Garis Regresi X1, X2 Terhadap Y .....	57
3.	Uji Independensi Antar Variabel Bebas .....	59
C.	Pengujian Hipotesis .....	59
1.	Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	59
2.	Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	63
3.	Kontribusi Signifikan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	67
4.	Sumbangan Relatif Variabel Bebas (X1 dan X2) Terhadap Variabel Terikat (Y).....	73
D.	Pembahasan .....	74
E.	Keterbatasan Penelitian.....	77

<b>BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan .....	79
B. Implikasi Penelitian .....	80
C. Saran .....	81
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi berdasarkan status.....	38
2. Kisi-kisi instrumen penelitian .....	42
3. Hasil Analisis Validasi butir-butir instrumen.....	45
4. Hasil Analisis reliabilitas instrumen .....	49
5. Perhitungan Statistik dasar Variabel X1, X2 dan Y.....	51
6. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru .....	52
7. Distribusi Frekuensi Skor Supervis Kepala Sekolah.....	53
8. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja .....	55
9. Rangkuman Uji Normalitas Variabel X1, X2 dan Y .....	57
10. Rangkuman Uji Linieritas Variabel X1, X2 dan Y .....	58
11. Uji Independensi Antar Variabel Bebas.....	59
12. Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh X1 dengan Y .....	60
13. Uji-F Tingkat Keberartian Regresi .....	61
14. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X1 dan Y (Uji t).....	62
15. Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh X2 dengan Y .....	64
16. Uji-F Tingkat Keberartian Regresi .....	65
17. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X2 dan Y (Uji t).....	66
18. Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh X1 dan X2 dengan Y .....	68
19. Uji-F Tingkat Keberartian Regresi X1, X2 dan Y .....	69
20. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X1, X2 dan Y (Uji-t) .....	70
21. Rangkuman Sumbangan Efektif dan Relatif X1, X2 terhadap Y .....	73
22. Rangkuman Data Korelasi dan Regresi X1, X2 dan Y .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	35
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Kinerja.....	53
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Supervisi .....	54
4. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja .....	55
5. Grafik Hubungan Supervisi Kepala Sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (Y).....	63
6. Grafik Hubungan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y).....	67
7. Grafik Hubungan Supervisi Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Kinerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) .....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Permintaan Surat Rekomendasi/ Izin Penelitian dari Program Pascasarja Universitas Negeri Padang .....	85
2. Permohonan Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat .....	86
3. Surat Keterangan Melakukan Uji Coba Angket Penelitian dari SMKN 1 Tilatang Kamang.....	87
4. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian di SMK Negeri 1 Palembang .....	88
5. Lembar Validasi Instrumen Angket.....	89
6. Kuesioner Penelitian.....	92
7. Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas .....	100
8. Data Penelitian .....	107
9. Uji Normalitas.....	111
10. Uji Hipotesis I .....	112
11. Uji Hipotesis II .....	113
12. Uji Hipotesis III .....	114
13. Perhitungan Tingkat Pemahaman Responden .....	115

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

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

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya guru sebagai profesi menyangkut persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa:

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.  
Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesional guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak

dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

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

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

Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru



yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat sehingga akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:94). Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan motivasi kerja yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru, namun penulis mencoba mengkaji masalah supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai tanggapan guru terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang nantinya berdampak kepada kinerja guru yaitu kualitas pembelajaran.

Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien (Bafadal, 2004:46). Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru, merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalitas guru, karena selalu berkontribusi pada perilaku dan aktivitas keseharian guru. Perilaku profesional akan lebih diwujudkan dalam diri guru apabila institusi tempat ia bekerja memberi perhatian lebih banyak pada pembinaan, pembentukan, dan pengembangan sikap profesional (Pidarta, 1996:380).

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

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

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru di SMK Negeri 1 Palembang Kabupaten Agam ditemukan bahwa masih banyak kendala atau persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah. Secara umum persoalan tersebut meliputi: kualitas supervisi dari kepala sekolah yang masih tergolong rendah. Padahal tujuan supervisi untuk membantu guru-guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan dan berusaha mencapai tujuan pendidikan itu dengan membina serta mengembangkan metode- metode dan prosedur pengajaran yang lebih baik.

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

Sarni dalam tesisnya berjudul “Pengaruh Kreativitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Pengajaran oleh Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 29 kabupaten Batang” menyimpulkan ada Kontribusi yang signifikan antara kreatifitas kepemimpinan kepala sekolah

dan supervisi pengajaran terhadap kinerja guru di SMK Negeri 29 kabupaten Batang. Namun untuk penelitian tentang supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru berdasarkan kajian pustaka yang penulis telusuri belum ada yang melakukan oleh karena itu topik tersebut perlu diteliti.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Palembang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain: kemampuan guru, kesejahteraan guru, motivasi, penghargaan masyarakat terhadap profesi guru. Suharsimi (1990) faktor yang berkontribusi terhadap kinerja adalah minat, sikap, kecerdasan, motivasi, sarana, dan prasarana, intensif, suasana kerja, kepemimpinan, keamanan dan lingkungan kerja. Mitrani (1995) mengatakan bahwa faktor yang berkontribusi terhadap kinerja adalah; kemampuan, sikap, minat, persepsi, struktur tugas, iklim organisasi, dan sistem imbalan.

Dharma (1985) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kinerja seseorang yaitu; kemampuan, sikap, minat, persepsi, struktur tugas, iklim organisasi, dan sistem intensif.

Dari uraian diatas dan pengamatan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Palembang antara lain; motivasi kerja, kompetensi, supervisi,

insentif, manajemen, sarana prasarana, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir. Dari identifikasi masalah diatas menunjukkan banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja guru, dan masing-masing faktor dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi merupakan dorongan yang ada didalam diri individu untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Sunyoto A (1995) menyatakan “motivasi merupakan kekuatan dinamik yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi”.
2. Motivasi kerja yaitu kecenderungan diri seseorang untuk terlibat aktif dalam melakukan suatu kegiatan dengan rasa tanggung jawab. Menurut Tilly Sumampau (2003) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah ikrar melakukan suatu aktifitas yang bermanfaat dengan sungguh-sungguh, tekun dan bertanggung jawab. Di SMK Negeri 1 Palembang masih ada guru yang datang terlambat, memberikan catatan kepada siswa, kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, fenomena seperti ini menunjukkan masih kurangnya motivasi kerja guru SMK Negeri 1 Palembang dalam menyikapi tugasnya untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
3. Kompetensi adalah perpaduan antara ilmu pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Secara umum guru SMK Negeri 1 Palembang telah memiliki kompetensi dibidangnya ditinjau dari latar belakang pendidikan lulusan

S1, serta telah mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang studi masing-masing.

4. Supervisi adalah kegiatan mengamati, membimbing, mengawasi. Fungsi supervisi menurut Richard Ingersol (2003) dalam bukunya *Supervision and Instructional Leadership* adalah sebagai alat untuk mengontrol guru dalam rangkaian pembelajaran secara kontiniu. Supervisi oleh kepala sekolah terhadap guru belum berjalan seperti yang diharapkan. Jika keadaan ini dibiarkan tentu akan berdampak kepada rendahnya kinerja guru yang berakibat rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan.
5. Insentif atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja tentu akan berkontribusi terhadap kinerja. Bagi guru SMK Negeri 1 Palembang, imbalan yang diperoleh sudah cukup memadai karena sebagian guru berstatus sebagai pegawai negeri.
6. Manajemen adalah suatu usaha memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajemen yang baik tentu akan menempatkan dan memberi tugas guru yang berkompeten dibidangnya dengan demikian manajemen akan berkontribusi terhadap kinerja guru.
7. Sarana Prasarana dalam proses pelaksanaan pendidikan akan sangat berkontribusi terhadap kinerja seorang guru, apabila sarana prasarana sudah lengkap maka kinerja guru akan lebih baik.

8. Lingkungan kerja sangat berkontribusi terhadap kenyamanan seseorang untuk bekerja, lingkungan yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan menyenangkan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
9. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menggerakkan dan mengarahkan guru secara terorganisir melaksanakan tugas guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah akan berkontribusi terhadap kinerja seorang guru.
10. Pengembangan karir merupakan faktor yang dapat berkontribusi terhadap kinerja seorang guru, pengembangan karir secara berkelanjutan dan terarah akan dapat meningkatkan keprofesionalan seorang guru sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik dan diharapkan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, memperlihatkan banyak faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Palembang, namun peneliti tidak akan mengungkapkan semua faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru tetapi lebih menfokuskan kepada faktor-faktor yang lebih dominan berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Palembang yaitu supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru, yang didasari dari pengamatan peneliti sejak melaksanakan tugas dari tahun 2019 sampai sekarang di SMK Negeri 1 Palembang serta hasil wawancara dengan guru-guru pada saat jam istirahat, masih dijumpai guru yang tidak komit

dalam melaksanakan tugasnya. Dimana berdasarkan Permen Dikbud nomor 6 tahun 2018 pasal 15 tentang penugasan guru sebagai Kepala Sekolah salah satu tugas pokok kepala sekolah adalah melaksanakan Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan dengan demikian peneliti beri judul penelitian Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Palembang.

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

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah kontribusi supervisi kepala sekolah kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Palembang?
2. Adakah kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Palembang?
3. Adakah kontribusi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Palembang?

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

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

1. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Palembang.



3. Untuk melihat berapa besar kontribusi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Palembang.

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

1. Manfaat secara teoritis
  - a. Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai supervisi kepala sekolah, motivasi kerja serta kinerja guru.
  - b. Untuk mengembangkan wawasan mengenai supervisi kepala sekolah, motivasi kerja serta kinerja guru SMK Negeri 1 Palembang.
2. Manfaat secara praktis
  - a. Sebagai bahan masukan atau input bagi SMK Negeri 1 Palembang agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru.
  - b. Memberi dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan melalui supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.