KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KOTA PADANGSIDIMPUAN

TESIS

Oleh

J A S A M R I
NIM: 19063

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2013

ABSTRACT

Jas Amri. 2013. The Contributions of the Principal Supervision And Work Motivation toward the Vocational Schools Teacher Performance at Padangsidimpuan City . The Thesis at Post graduate Program of University of Padang.

This Research aims to reveal the contribution of principal supervising and teacher work motivation to the Vocational Teacher Performance in Padangsidimpuan city. Three hypotheses were tested in this research, first, the principal supervision contribute to teacher performance. Second, teachers work motivation contribution to the teachers performance. Third, the principal supervision and teachers work motivation do together to contribute to the Vocational Teachers Performance in Padangsidimpuan city.

The population of this Reasearch was Vocational teachers in Padangsidimpuan city that totalling 260 people. The writer took 71 teacher as sample with proportional stratified random sampling technique, they are taken into account the level of education work timing. The data were collected through the distribution of questionnaires. The collected data were analyzed statistically using corelation and regression anlysis.

The results show that: 1) the contribution of the principal supervision accounted for 35,50% of the teachers performance, 2) the contribution of the teachers work motivation accounted for 28,40% to the teachers performance, 3) the contribution principal supervision and teachers work motivation do together accounted for 50,40% to the Vocational Teachers Performance in Padangsidimpuan City. The Principal Supervision and Teachers work motivation are two important factors which significantly affect the Vocational Schools Teachers Performance in Padangsidimpuan City.

ABSTRAK

Jas Amri. 2013. Kontribusi Supervisi Kepala sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan. Ada tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, pertama, Supervisi Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Guru. Kedua, Motivasi Kerja Guru berkontribusi terhadap Kinerja Guru. Ketiga, Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan.

Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMK Negeri di Kota Padangsidmpuan yang berjumlah 260 orang. Sampel 71 orang diambil dengan teknik stratified proportional random sampling, dengan mempertimbangkan strata sertifikasi dan masa kerja. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Data yang terkumpul itu kemudian dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Supervisi Kepala Sekolah berkontribusi sebesar 35,50% terhadap kinerja guru. 2) Motivasi Kerja Guru berkontribusi sebesar 28,40% terhadap kinerja guru. 3) Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama berkontribusi sebesar 50,40% terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan. Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru adalah dua faktor penting yang signifikan mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : ***Jas Amri***
NIM. : 19063

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Yahya, M.Pd. Pembimbing I		
Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D. Pembimbing II		

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

No.	Nama	Tanda Tangan
1	Dr. Yahya, M.Pd. *(Ketua)*	
2	Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D. *(Sekretaris)*	
3	Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. *(Anggota)*	
4	Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. *(Anggota)*	
5	Prof. Dr. Gusril, M.Pd. *(Anggota)*	

Mahasiswa

Mahasiswa : ***Jas Amri***

NIM. : 19063

Tanggal Ujian : 20 - 6 - 2013

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **"Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Padangsidimpuan",** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dan disebutkan nama pengarangnya, dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berkaku.

Padang , Januari 2013

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
PAJAK MEMBANGUN BANGSA
TGL 20
AAED8ABF441829993
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

JAS AMRI
NIM. 19063

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis mendapatkan bantuan dari banyak pihak, dengan ini penulis menyampaikan ungkapan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulusnya kepada:

1. Dr. Yahya, M.Pd. dan Prof. Nurhizrah Gustituati, M.Ed., Ed.D selaku Pembimbing I dan II yang dengan arif dan tulus hati memberikan arahan dan saran perbaikan.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd. sebagai kontibutor yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Unerversitas Negeri Padang dan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas demi kelancaran perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pasacasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pela terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Daerah Kota Padangsidimpuan yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala sekolah dan guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan yang telah membantu penelitian ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana khususnya angkatan 2010 yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak/Ibu berikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Akhirnya harapan penulis, tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi khasanah pendidikan dimasa yang akan datang.

Padang , Januari 2013

J A S A M R I

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRACT..... i

ABSTRAK..... ii

PERSETUJUAN AKHIR TESIS..... iii

PERSETUJUAN KOMISI iv

SURAT PERNYATAAN..... v

KATA PENGANTAR..... vi

DAFTAR ISI..... viii

DAFTAR TABEL..... xi

DAFTAR GAMBAR..... xiii

DAFTAR LAMPIRAN..... xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 3

C. Pembatasan Masalah 10

D. Perumusan Masalah 10

E. Tujuan Penelitian 11

F. Kegunaan Penelitian..... 11

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori 13

1. Kinerja Guru SMK..... 13

a. Pengertian Kinerja Guru..... 13

b. Pentingnya Kinerja Guru 14

c. Tugas dan Tanggung Jawab Guru..... 14

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 16

2. Supervisi Kepala Sekolah 17

a. Pengertian Supervisi Kepala sekolah 17

b. Proses Supervisi 18

c. Pentingnya Supervisi 19
d. Karakteristik Supervisi 20
d. Teknik-Teknik Supervisi 22
3. Motivasi 27
a. Pengertian Motivasi Kerja 27
b. Pentingnya Motivasi 28
c. Jenis Motivasi 29
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi 30
e. Ciri-ciri Motivasi Tinggi 31
B. Penelitian yang Relevan 33
C. Kerangka Pemikiran 35
1. Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru 35
2. Kontribusi Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru 35
3. Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru 36
D. Hipotesis 37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 38
B. Populasi dan Sampel 38
1. Populasi 38
2. Sampel 39
C. Definisi Operasional 43
1. Kinerja Guru 43
2. Supervisi Kepala Sekolah 43
3. Motivasi Kerja 44
D. Instrumen Penelitian 44
1. Proses Penyusunan Instrumen 45
2. Ujicoba Instrumen 46
E. Teknik Pengumpulan Data 49
F. Teknik Analisis Data 49
1. Analisis Deskriptif 49

2. Pengujian Persyaratan Analisis 50
3. Pengujian Hipotesis 51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data..... 52
1. Variabel Kinerja Guru (Y)..... 52
2. Variabel Supervisi Kepala sekolah..... 55
3. Variabel Motivasi Kerja..... 57
B. Uji Persyaratan Analisis..... 60
1. Uji Normalitas..... 60
2. Uji Homogenitas..... 61
3. Uji Independensi Antar Variabel Bebas..... 62
4. Uji Lineritas Garis Regresi X_1, X_2, terhadap Y..... 63
C. Pengujian Hipotesis..... 64
1. Hipotesis Pertama..... 64
2. Hipotesis Kedua..... 68
3. Hipotesis Ketiga..... 71
D. Pembahasan..... 80
1. Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan..... 80
2. Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan..... 81
3. Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan..... 83
E. Keterbatasan Penelitian 85

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 86
B. Implikasi..... 87
C. Saran..... 88

DAFTAR RUJUKAN..... 89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Sebaran Popoulasi Penelitian..... 39

Tabel 2. Penyebaran Berdasarkan Strata..... 40

Tabel 3. Hasil Perhitungan Sampel Penelitian Menurut Strata..... 41

Tabel 4. Proporsi Jumlah Sampel Berdasarkan Strata Sertifikasi dan Masa Dinas..... 42

Tabel 5. Kisi-kisi Penyususunan Instrumen Penelitian..... 45

Tabel 6. Kisis-kisi Penyusunan Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba..... 48

Tabel 7. Klasifikasi Tingkat Pencapaian Responden..... 50

Tabel 8. Perhitungan Statistik Dasar Variabel X_1, X_2, dan Y..... 52

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru..... 53

Tabel10. Tingkat Ketercapaian Indikator Kinerja Guru..... 55

Tabel11. Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Kepala Sekolah..... 56

Tabel12. Tingkat Ketercapaian Indikator Supervisi Kepala Sekolah (X_1)..... 57

Tabel13. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja..... 58

Tabel14. Tingkat Ketercapaian Indikator Motivasi Kerja (X_2)..... 60

Tabel15. Rangkuman Uji Normalitas Variabel X_1, X_2, dan Y..... 61

Tabel16. Uji Homogenitas Variabel Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru..... 62

Tabel17. Uji Independensi Antar Variabel Bebas..... 63

Tabel18. Uji Lineritas Variabel Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru..... 63

Tabel19. Rangkuman Hasil Analisis Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)..... 65

Tabel20. Uji-F Tingkat Keberartian Regresi ANOVA[b]..... 65

Tabel21. Uji Koefisien Persamaan Gris Regresi X_1dan Y (Uji-t) Coefficients[a].. 66

Tabel22. Rangkuman Hasil Analisis Kontribusi Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)..... 68

Tabel23. Uji-F Tinggkat Keberartian Regresi ANOVA[b]..... 69

Tabel24. Uji Koefisien Persamaan Gris Regresi X_2 dan Y (Uji-t) Coefficients[a].. 70
Tabel25. Rangkuman Hasil Analisis Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)..... 72
Tabel26. Uji-F Tingkat Keberartian Regresi X_1, X_2, dan Y ANOVA[b]..... 73
Tabel27. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X_1, X_2, dan Y (Uji-t)..... 74
Tabel28. Rangkuman sumbangan Efektif dan Relatif Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y..... 77
Tabel29. Rangkuman Korelsi Parsial Antar Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat..... 78
Tabel30. Rangkuman Data Korelasi dan Regresi Variabel X_1, X_2, dan Variabel Y..... 79

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Guru..... 6
Gambar 2. Proses Supervisi..... 19
Gambar 3. Kerangka Hubungan Antar Variabel Penelitian..... 36
Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru..... 54
Gambar 5. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Kepala Sekolah..... 57
Gambar 6. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja..... 59
Gambar 7. Garis Regresi X1 dan Y 67
Gambar 8. Garis Regresi X2 dan Y 71
Gambar 9. Garis Regresi X1,X2 dan Y 76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabulasi Ujicoba dan Output SPSS 92
Lampiran 2. Instrumen Penelitian 101
Lampiran 3. Tabulasi Angket Penelitian 114
Lampiran 4. Hasil SPSS (*Frequency* dan Histogram) 123
Lampiran 5. Uji Persyaratan Analisis 130
Lampiran 6. Uji Hipotesis dan Uji Parsial 134
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian 138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia, ini sejalan dengan cita-cita kemerdekaan Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Atas dasar itu, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan pembangunan dan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Pasal 3 UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga membawa manusia ke dalam era persaingan global, yang makin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global maka sebagai bangsa perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan, serta menuju era globalisasi.

Berbicara mengenai proses peningkatan sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang penting dan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta secara bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui

pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Tetapi pada kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Keberhasilan proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja atau performance guru sebagai tenaga pendidik. Bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar cenderung akan baik dan hal ini akan berpengaruh pada mutu pendidikan. Ahmadi (2000) mengatakan bahwa betapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sumber, sarana dan prasarana, namun keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru.

Berdasarkan hasil pra survey penulis pada tanggal 19 Desember 2011 Di beberapa Sekolah Menengah Kejuruan di Daerah Kota Padangsidimpuan ditemukan hanya (5) lima dari (10) sepuluh orang guru yang mampu memperlihatkan perangkat pembelajaranan, padahal penyusunan perangkat pembelajaran merupakan salah satu implementasi dari perencanaan pengajaran yang harus dimiliki oleh guru (Gunawan,1996). Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja (*performance*) guru sebagai tenaga pendidik. Kinerja adalah kemauan, kemampuan seorang melakukan suatu pekerjaan (Adnan,1966). Bila guru mempunyai kinerja yang baik, maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Untuk itu, kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang

optimal, mengingat perlunya kinerja ini, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan hasil pra survey penulis pada tanggal 23 Desember 2011 pada guru Sekolah Menengah Kejuruan di Daerah Kota Padangsidimpuan yang diperoleh melalui pengamatan dan pembicaraan dengan beberapa wakil di setiap sekolah ternyata hanya 70% guru yang betul-betul mempersiapkan diri dari awal semester, hal ini menunjukkan belum optimalnya kinerja guru. Ini dapat dilihat dari berbagai fenomena antara lain: (1) belum lengkapnya perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru seperti program semester, silabus, dan RPP diawal semester, (2) dalam kegiatan pembelajaran belum semua guru yang menggunakan media pembelajaran, (3) evaluasi hasil belajar yang dilaksanakan oleh guru baru sebagian yang terprogram, dan sebagian guru membuat soal belum sesuai dengan indikator atau bahkan guru membuat soal dari buku sumber dan masih ada guru yang belum mampu merumuskan KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal) untuk sebuah indikator, (4) belum semua guru yang menganalisis hasil evaluasi belajar siswa.

Bila fenomena tersebut dibiarkan dan tidak dicari solusinya tentu akan berdampak negatif pada proses pendidikan di sekolah. Oleh karena, itu perlu diteliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Daerah Kota Padangsidimpuan.

B. Identifikasi Masalah

Kompetensi kepala sekolah merupakan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan

bertindak yang bersifat dinamis dan berkembang setiap waktu yang harus dimiliki oleh kepala sekolah (Prayitno, 2002). Ada lima kompetensi kepala sekolah, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial (Permendiknas No.13 tahun 2007). Artinya, kelima kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah.

Dari pengamatan pendahuluan ditemukan dibeberapa sekolah kejuruan kepala sekolah belum mengimplementasikan kompetensi tersebut secara utuh. Ketika ditanyakan kepada guru-guru, apakah kepala sekolah sudah menyusun jadwal supervisi?, maka didapat jawaban, kepala sekolah belum menyusun jadwal supervisi. Kegiatan supervisi merupakan implementasi dari kompetensi supervisi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. Tidak jarang ditemukan kegiatan supervisi terhadap guru tidak terjadwal dengan baik bahkan di beberapa sekolah ditemukan kepala sekolah belum melakukan kegiatan supervisi, sehingga hal tersebut dikhawatirkan akan dapat menyebabkan kinerja guru yang tidak optimal.

Pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru yang berdasarkan Permendiknas No. 13 tahun 2007 menyatakan tugas kepala sekolah berkewajiban melakukan pembinaan terhadap kinerja guru melalui supervisi akademik. Karena supervisi merupakan bantuan yang diberikan pada guru agar mengalami perubahan secara minimal dan integral baik personal maupun kelompok.

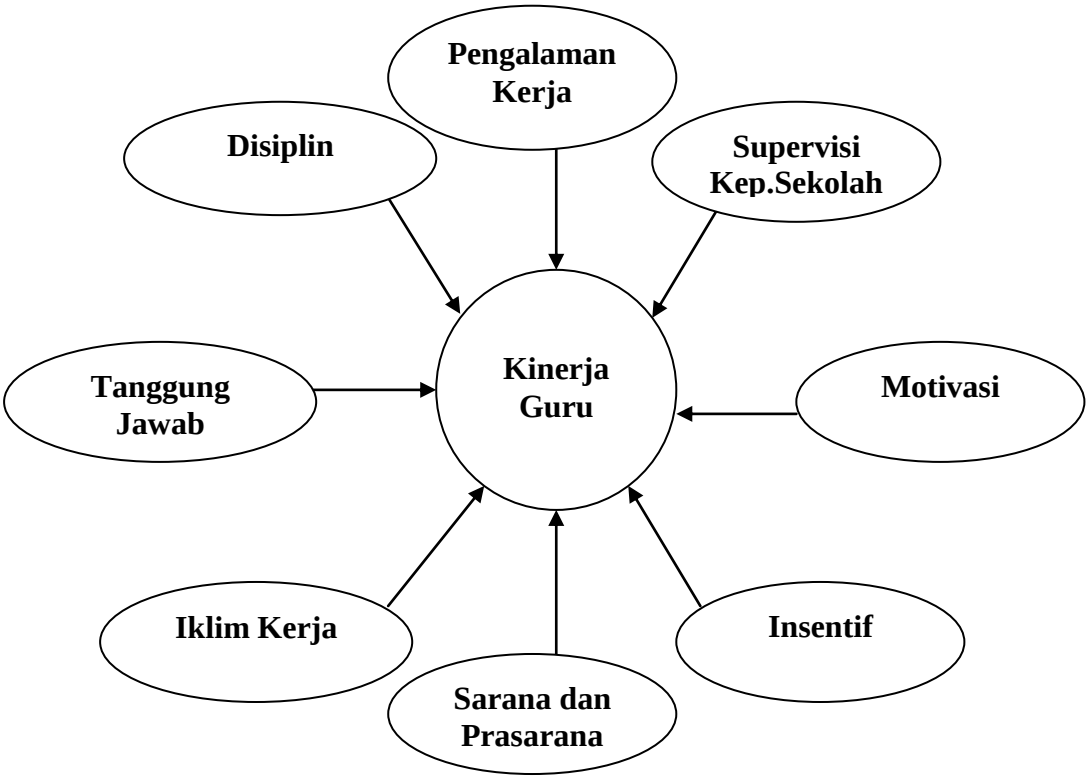
Guru yang mempunyai kinerja dan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya akan dikerjakan dengan baik, penuh kesabaran tanpa mengeluh, ikhlas semata-mata karena Allah.

Disiplin kerja merupakan bagian dari perilaku setiap individu dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya. Hasibuan (2002;193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi yang berlaku, disiplin kerja seseorang mencerminkan tingkat kepatuhan dan ketaatan individu dalam menjalankan dan melaksanakan tugas. Kewajiban yang telah diamanatkan bagi setiap personil itu sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Apabila pada suatu sekolah disiplin kerja tidak ditegakkan dengan baik, maka personil sekolah akan menjalankan tugasnya menurut kemauannya sendiri, akibatnya, semangat untuk maju tidak akan tercipta. Ini berarti kinerjanya menurun, begitu juga sebaliknya kalau semua personil sekolah sudah mentaati disiplin dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, maka kinerja guru akan meningkat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut Dharma (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, sikap, minat, persepsi, struktur tugas, iklim organisasi dan disertai imbalan. Sementara Mitrani (2002) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : 1) tanggung jawab, 2) kebebasan, 3) standar kerja yang jelas, 4) supervisi (bimbingan), 5) motivasi, 6) pengetahuan, dan 7) rendah hati.

Berdasarkan pendapat di atas dengan memperhatikan permasalahan yang terjadi dilapangan, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) pengetahuan, (2) rasa tanggung jawab, (3) minat, (4) keterampilan berkomunikasi, (5) kerja sama, (6) iklim kerja, (7) upah, (8) insentif, (9) motivasi.

Dari uraian di atas dapat digambarkan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru sebagai terlihat pada gambar.1 dibawah ini.



Gambar 1.
Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Guru
Sumber: Mitrani (2002)

Disiplin kerja merupakan sikap dan prilaku untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sehingga tercipta suasana yang menyenangkan bagi setiap orang. Seorang guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan

lebih berhasil jika dibandingkan dengan guru yang tidak disiplin. Dari hasil pengamatan di lapangan masih ada guru-guru yang terlambat dalam melaksanakan tugasnya.

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang tentang tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan sangat membantu terhadap kelancaran pelaksanaan tugas yang bersangkutan. Hal ini menunjukkan bahwa orang yang memiliki pengalaman kerja di bidang tugasnya akan memperoleh prestasi yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya, namun dari hasil pengamatan di lapangan terutama guru-guru senior belum semuanya bisa menunjukkan prestasi kerja yang baik dan bagus dalam melaksanakan tugas.

Iklim kerja merupakan suasana kerja di lingkungan sekolah tempat guru melaksanakan tugas, seorang guru dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat. Jika iklim sekolah yang dirasakan oleh guru baik dan kondusif maka diperkirakan dapat mendukung pelaksanaan kinerja yang maksimal. Dari hasil pengamatan di lapangan masih ditemui adanya blok-blok antara guru, sehingga terkesan kurang terciptanya iklim yang kondusif.

Sarana dan prasarana yang memadai sangat diperlukan untuk menunjang keterlaksanaan proses belajar mengajar dan membantu guru dalam mengelola pembelajaran. Secara umum SMK di daerah kota Padangsidimpuan masih kekurangan sarana dan prasarana terutama peralatan di ruang praktek pada masing-masing program-program keahlian, begitu pula dengan sarana

perpustakaan yang minim dengan buku-buku yang sesuai dengan program keahlian pada masing-masing sekolah.

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun yang dilakukan pengawas sekolah merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran melalui pembinaan terhadap guru yang melaksanakan proses pembelajaran. Dari hasil wawancara dengan beberapa orang guru di sekolah, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah terkesan kurang serius karena tidak terlaksana secara rutin, sehingga pelaksanaan supervisi terlihat kurang efektif.

Rasa tanggung jawab erat hubungannya psikologi, karena keterkaitannya dengan perasaan yang mendorong guru untuk melaksanakan kewajiban yang diembannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Tanggung jawab itu merupakan kepedulian seseorang terhadap suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Dari hasil pengamatan di lapangan masih ada guru yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, disebabkan oleh kurangnya perhatian dan kepercayaan kepala sekolah terhadap beberapa guru, sehingga ada guru yang mengajar sekedar melepaskan tugas dan tidak memikirkan bagaimana hasilnya terhadap peserta didik.

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan aktifitasnya untuk mencapai tujuan. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan selalu berusaha melakukan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga akan mempengaruhi kinerjanya.

Kenyataan di lapangan masih ditemukan adanya guru-guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Mulyasa (2005;121) Motivasi merupakan suatu faktor yang mempengaruhi dan menggerakkan efektifitas kerja. Terry (1986) menjelaskan bahwa motivasi menyangkut soal prilaku seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan bersemangat, berkeinginan melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi dalam diri guru untuk bekerja, dia akan lebih giat dan tekun dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Suatu pekerjaan yang dilakukan tanpa diikuti dengan kemauan yang keras dan kuat hasilnya akan lebih jauh dari yang diharapkan.

Insentif merupakan imbalan yang diterima seseorang, baik materil maupun non materil. Insentif yang diterima oleh guru sesuai dengan jasa yang telah diberikan akan memberikan semangat yang besar kepada guru dalam menjalankan tugas sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Namun fenomena di lapangan, guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugas jarang diberikan penghargaan, dan insentif yang diterima mereka belum mamadai kebutuhan mereka.

Dari faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut, maka penulis menetapkan dua faktor saja yang dijadikan variabel bebas. Hal ini didasarkan agar ruang lingkup penelitian lebih jelas dan menghindari terjadinya penafsiran yang berbeda. Kedua faktor tersebut dominan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Pengaruh faktor lain bukan berarti diabaikan, akan tetapi sesuai dengan fenomena awal yang

ditemui dan keterbatasan penulis yang belum memungkinkan untuk meneliti semua faktor tersebut menjadi variabel penelitian. Kedua faktor yang dijadikan variabel bebas tersebut adalah kompetensi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Secara konseptual penelitian ini hanya akan menelaah dua faktor yang diduga akan dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja. Kedua faktor ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa kedua faktor tersebut menurut penulis dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru.

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan?
2. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan?
3. Apakah supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Padangsidimpuan.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis
   a. Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai supervisi kepala sekolah, motivasi kerja serta kinerja.
   b. Untuk mengembangkan wawasan mengenai supervisi kepala sekolah, motivasi kerja serta kinerja guru SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan.
2. Kegunaan secara praktis
   a. Sebagai bahan masukan atau input bagi SMK Negeri di Kota Padangsidimpuan agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru.
   b. Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan

melalui supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

c. Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi Dinas Pendidikan Daerah Kota Padangsidimpuan dalam membuat suatu kebijakan atau perencanaan pengembangan mutu pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di Daerah Kota Padangsidimpuan.

d. Sebagai kerangka acuan dan sebagai referensi awal dalam melakukan berbagai kajian dan penelitian yang relevan dengan penelitian ini.