

**KONTRIBUSI SUPERVISI PEMBELAJARAN  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SMP NEGERI DI KECAMATAN SUTERA  
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**TESIS**



**Oleh :  
MUKHLIS  
NIM : 19682**

*Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
dalam Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan*

**KOSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

*Allah memberikan ilmu yang berguna kepada siapa saja yang dikehendaki. Barang siapa yang mendapatkan ilmu yang berguna itu sesungguhnya telah mendapatkan kebajikan yang banyak dan tiadalah menerima peringatan melainkan orang-orang yang berakat"*

*(QS: Al-Baqarah Ayat 169)*

*"....Niscaya Allah meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu diantara kamu beberapa derajat"*

*(QS: Al-Mujadillah Ayat 11)*

*Alhamdulillahilalamin*

*Tiada kata yang dapat ku ucapkan kecuali syukur atas nikmat-Mu ya Allah. Hari ini kuraih sesuatu yang telah lama ku dambakan sekeping harapan telah ku dapatkan ya Allah berkatilah langkahku.*

*Ku persembahkan karya kecil ini kepada orang tua ku tercinta (ayahanda Rabiun malin putih dan ibunda Johari) tiada ucap yang dapat ku aturkan untuk membalas semua pengorbanan dan kasih sayangmu yang selalu berdo'a untuk kesuksesan anak-anakmu.*

*Terima kasih kuucapkan untuk istriku tercinta (Novarina, S.Pd) atas kasih sayang dan pengertian yang tulus dalam menemani hidupku dalam suka dan duka.*

*Untuk buah hatiku Havissena Al Farhan, Muhammad Fawwaz Dzakiy, dan Muhammad Nabil Al Khairi semoga ini menjadikan motivasi untuk masa depan kalian.*

*Terima kasih buat rekan-rekan mahasiswa Kosentrasi Manajemen Sekolah prodi Administrasi Pendidikan Kelas Painan angkatan 2010 dan rekan-rekan guru SMP Negeri 1 Sutera serta pak kepsek (Yandes Amrianal, M.Pd dan Drs. Ali, M.Pd) atas bantuannya selama ini.*

## ABSTRACT

### **Mukhlis, 2013 : The Contribution of the Instructional Supervision and Work Motivation toward the Teachers' Work Performance in Junior High Schools in Sutera District Pesisir Selatan Regency.**

Phenomena in the field showed that there were still many teacher that were not able to make lesson plan and develop learning materials, the teachers spent their time in the canteen during teaching and learning process, the teachers sometime did not evaluate the teaching and learning process that had been conducted, the teachers sometime did not use the result of the evaluation to improve the quality of the next teaching and learning process. The aims of this research were to reveal : 1) the contribution of the instructional supervision toward the teachers' work performance in Junior High Schools in Sutera District Pesisir Selatan Regency, 2) The contribution of the teachers' work motivation toward the teachers' work performance in Junior High Schools in Sutera District Pesisir Selatan Regency, 3) the contribution of the instructional supervision and the teachers' work motivation simultaneously toward the Teachers' Work Performance in Junior High Schools in Sutera District Pesisir Selatan Regency.

This was an *ex-post facto* quantitative research. The population of this research was all of teachers teaching in Junior High Schools in Sutera District Pesisir Selatan Regency consisting of 179 teachers. By using stratified proportional random sampling technique, 42 teachers were chosen as the sample. In collecting the data, the researcher used questionnaire of Likert scale, the data then was analyzed descriptively and the hypotheses were tested by using SPSS version 17.

The result of the research showed that the instructional supervision contributed 15,8% toward the teachers' work performance in Junior High Schools in Sutera District Pesisir Selatan Regency (the teachers' work performance could be interpreted through the instructional supervision). The teachers' work motivation contributed 36,3% toward the teachers' work performance in Junior High Schools in Sutera District Pesisir Selatan Regency (the teachers' work performance could be interpreted through the teachers' work motivation). The instructional supervision and work motivation simultaneously contributed 41,9% toward the teachers' work performance (the teachers' work performance could be interpreted through the instructional supervision and the teachers' work motivation).

## ABSTRAK

### **Mukhlis, 2013 : Kontribusi Supervisi Pembelajaran dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan**

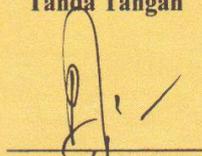
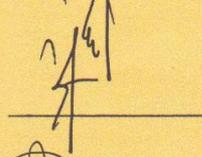
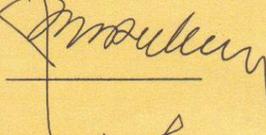
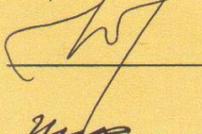
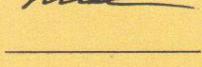
Fenomena yang ditemui dilapangan bahwa masih banyak guru yang belum menyusun rencana pembelajaran, belum membuat bahan ajar, banyak guru yang duduk di kantor/kantin sekolah pada waktu PBM berlangsung, guru yang kurang menggunakan media yang dapat membelajarkan siswa sesuai dengan materi yang diajarkan, banyak guru yang kurang menggunakan metoda yang sesuai, masih ada guru yang kurang melaksanakan penilaian selama proses belajar mengajar, kurang memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran, dan masih banyak guru yang kurang memanfaatkan hasil penilaian untuk pelaksanaan remedial. Tujuan penelitian ini adalah 1) kontribusi supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sutera, 2) Kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Sutera, 3) Kontribusi supervisi pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sutera.

Jenis penelitian adalah kuantitatif "*ex-post facto*", populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus PNS yang mengajar di SMP Negeri di Kecamatan Sutera berjumlah 179 orang. Teknik pengambilan sampel *stratified proportional random sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 42 orang. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan model skala likert. Analisis data secara deskripsi data, uji persyaratan, dan pengujian hipotesis yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 17.

Hasil penelitian menggambarkan supervisi pembelajaran berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sutera sebesar 15,8% artinya bahwa kinerja guru dapat diinterprestasikan melalui supervisi pembelajaran yang dilakukan. Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran sebesar 36,3%. Artinya bahwa kinerja guru dapat diinterprestasikan melalui motivasi kerja guru. Supervisi pembelajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 41,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat diinterprestasikan melalui supervisi pembelajaran dan motivasi kerja guru.

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

---

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Mukhlis**

NIM. : 19682

Tanggal Ujian : 17 - 1 - 2013

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkat, rahmah dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Supervisi Pembelajaran dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd sebagai pembimbing I, dan Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd. sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed, Prof. Dr. Mukhaiyar sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya penelitian ini
3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini..

4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan program pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah dan Guru-guru SMP Negeri Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan atas izin dan keikutsertaannya dalam penelitian ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT membalasi semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin Ya Rabbal Alamin.

Penulis

**MUKHLIS**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN AKHIR TESIS</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> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Perumusan Masalah .....	12
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja Guru .....	15
2. Supervisi Pembelajaran.....	28
3. Motivasi Kerja .....	40

B. Penelitian Yang Relevan.....	46
C. Kerangka Berpikir.....	47
D. Hipotesis .....	50
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	51
B. Wilayah Penelitian .....	51
C. Populasi dan Sampel.....	52
D. Definisi Operasional .....	56
E. Instrumen Penelitian .....	57
F. Teknik Analisis Data .....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Data.....	64
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	71
C. Pengujian Hipotesis .....	75
D. Pembahasan.....	83
E. Keterbatasan Penelitian.....	87
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	89
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	90
C. Saran .....	91
<b>Daftar Rujukan .....</b>	<b>93</b>

## DAFTAR TABEL

1. Sebaran Populasi Berdasarkan Sekolah .....	52
2. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja .....	53
3. Hasil Perhitungan Sampel .....	54
4. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata .....	55
5. Indikator Instrumen Uji Coba .....	58
6. Kisi-kisi Setelah Melaksanakan Uji Coba Instrumen.....	60
7. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen Instrumen.....	61
8. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y).....	64
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Guru .....	65
10. Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Pembelajaran ( $X_1$ ).....	67
11. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Supervisi Pembelajaran	68
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ).....	69
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Kerja Guru .....	70
14. Hasil Uji Normalitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y dengan Tes Kolmogrov Smirnov.....	71
15. Homogenitas Variabel Supervisi Pembelajaran ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru (Y) .....	72
16. Hasil Uji Linearitas Variabel $X_1$ terhadap Variabel Y .....	73
17. Hasil Uji Linearitas Variabel $X_2$ terhadap Variabel Y .....	73
18. Hasil Analisis Independensi Variabel $X_1$ dan $X_2$ .....	74

19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Pembelajaran (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	75
20. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X1 Terhadap Kinerja Guru (Y).....	76
21. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X1 terhadap Y .....	76
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y).....	77
23. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X2 Terhadap Kinerja Guru (Y).....	78
24. Uji Keberartian Koefisien X2 terhadap Y .....	78
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Pembelajaran (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	80
26. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi Supervisi Pembelajaran (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	81
27. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X1) dan (X2) terhadap Variabel Y .....	82
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	83

## DAFTAR GAMBAR

1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru .....	8
2. Desain Penelitian .....	50
3. Histogram Kinerja Guru .....	65
4. Histogram Supervisi Pembelajaran.....	67
5. Histogram Motivasi Kerja.....	69
6. Garis Linear Supervisi Pembelajaran.....	77
7. Garis Linear Motivasi Kerja .....	79
8. Garis Persamaan Regresi Ganda.....	81

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Uji Coba.....	96
2. Tabulasi Uji Coba .....	107
3. Out Put Uji Coba.....	111
4. Instrumen Penelitian .....	121
5. Tabulasi Penelitian.....	132
6. Out Put Analisis Data.....	138

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Tantangan terbesar bagi bangsa Indonesia pada era globalisasi ini adalah bagaimana supaya bisa menjadi bangsa yang mampu memainkan perannya sehingga dapat memenangkan persaingan global tersebut. Berbagai usaha telah dilakukan diantaranya adalah menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan memiliki daya saing. Salah satu usaha yang fokus dilakukan untuk pencapaian hal tersebut adalah mewujudkan pendidikan yang bermutu bagi seluruh bangsa Indonesia. Untuk pelaksanaan pendidikan yang bermutu, pemerintah telah mengalokasikan anggaran yang sangat besar, yaitu 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) setiap tahunnya yang merupakan amanat dari UUD 1945 yang diamandemen.

Pendidikan yang dilaksanakan harus dapat menggali dan mengembangkan segenap potensi yang dimiliki oleh peserta didik, sehingga memungkinkan fisik, intelektual, dan emosional peserta didik untuk berkembang secara simultan. Dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 3 telah dinyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai agen

pembelajaran guru harus bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugasnya. Dalam UU No. 14 tahun 2005 dinyatakan bahwa guru sebagai 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. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan kinerja yang tinggi.

Perencanaan sangat penting sebelum melaksanakan suatu kegiatan termasuk kegiatan pembelajaran. Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran sebelum masuk ke dalam kelas dan dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran. Selama pelaksanaan pembelajaran guru seharusnya memperhatikan kesesuaian antara perencanaan yang dibuat dengan proses pembelajaran tersebut. Bisa saja ada bagian-bagian dari perencanaan tersebut yang sulit atau mungkin tidak bisa dilaksanakan di depan kelas, atau ada bagian dari perencanaan yang dibuat hanya dapat dilaksanakan pada siswa dengan karakteristik kelas tertentu, tetapi untuk kelas yang lain tidak bisa dilaksanakan. Bisa juga ada metoda pembelajaran yang sudah direncanakan tidak dapat dilaksanakan pada kelas dengan karakteristik tertentu, tetapi pada kelas yang lain dapat dilaksanakan. Adanya ketidaksesuaian antara perencanaan yang disusun dengan pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas harus menjadi catatan bagi guru dan dijadikan pedoman bagi guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran berikutnya. Artinya perencanaan

pembelajaran tersebut harus senantiasa diperbaiki dan disesuaikan dengan kondisi kelas yang akan diajar.

Selanjutnya dalam pelaksanaan pembelajaran, seharusnya guru harus mengamati daya serap siswa terhadap materi pelajaran yang telah diberikan oleh guru. Apakah siswa telah menguasai materi pelajaran atau belum. Jika masih banyak siswa yang belum menguasai materi pelajaran, maka guru harus melakukan pengajaran perbaikan (remedial) dan sekaligus memikirkan kembali metoda yang cocok untuk digunakan dalam pembelajaran materi pelajaran tersebut. Sebaliknya jika sebagian besar siswa telah menguasai materi pelajaran, maka guru harus memberikan materi pelajaran pengayaan kepada siswa.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat seiring dengan perkembangan alat komunikasi dan informasi dimana informasi tidak lagi dibatasi oleh ruang dan waktu. Setiap kejadian yang terjadi pada suatu tempat atau negara akan cepat sampai ketempat atau negara lain. Oleh sebab itu guru tidak bisa lagi memberikan pelajaran kepada siswanya hanya dengan membawa materi pelajaran yang didapat pada waktu kuliah dulu. Guru harus selalu memperbarui ilmunya sehingga tidak ketinggalan informasi.

Waktu merupakan sumber daya yang tak terbarukan (*unrenewal resources*), oleh sebab itu waktu harus dimanfaatkan seefektif mungkin dalam pelaksanaan pembelajaran. Pembelajaran harus dilaksanakan selama waktu yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu pembelajaran harus dirancang berdasarkan waktu yang tersedia dan waktu yang tersedia harus digunakan

hanya untuk pelaksanaan proses pembelajaran. Sekiranya dalam pelaksanaan proses pembelajaran waktu yang tersedia masih dirasakan kurang, maka guru harus meninjau kembali perencanaan, dan guru kembali harus memperbaiki perencanaan kembali.

Tuntutan terhadap perbaikan mutu pendidikan semakin hari semakin meningkat seiring dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh sebab itu perbaikan pembelajaran harus dimulai dari diri guru sendiri, dimana di dalam diri guru harus tertanam suatu sikap yang selalu berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dalam rangka peningkatan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik. Dalam hal ini guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan yang pada akhirnya mampu menghasilkan peserta didik berkualitas.

Tantangan yang dihadapi oleh guru untuk menghasilkan peserta didik berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman semakin besar. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat. Teknologi informasi global berkembang dengan cepat, dimana jika guru tidak menggunakan teknologi dalam mencari informasi, terutama informasi terbaru yang menyangkut dengan materi yang diajarkan guru. Apalagi peserta didik yang kreatif, mereka memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dimana mereka senang dan selalu mencari informasi terbaru tentang materi pelajarannya. Hal ini merupakan tantangan bagi guru, jangan sampai

guru sering diberi tahu oleh siswa bahwa materi yang diajarkan oleh guru tersebut telah diperbarui. Mengacu kepada keadaan inilah maka guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, sehingga guru tersebut selalu memperbaiki mutu pekerjaannya. Menurut Mulyasa (2010:227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu: dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh guru dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas, dimana guru harus mempertahankan kerjanya yang sudah dianggap baik dan memperbaiki kerjanya yang belum baik. Mulyasa (2010:227) menyatakan bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal

. Dalam hal ini guru harus memiliki kemauan yang tinggi untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya, baik melalui pelatihan-pelatihan, seminar, lomba-lomba, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), ataupun dengan cara meningkatkan kualifikasi pendidikan guru ke jenjang S.1 bahkan kejenjang S.2.

Segala usaha yang dilakukan tampaknya belum menunjukkan perbaikan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Pelaksanaan tugas guru belum maksimal, dimana masih banyak guru yang mengajar hanya sebagai pelepas beban saja tanpa diikuti oleh rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan peserta didiknya. Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada beberapa SMP Negeri di Kecamatan Sutera, Kabupaten Pesisir Selatan, serta wawancara penulis dengan pengawas sekolah yang bertugas sebagai pengawas SMP di kecamatan Sutera pada bulan Agustus 2011 ditemukan bahwa: 1). Masih banyak guru yang belum menyusun perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan permen no 41 tahun 2007 serta dapat diterapkan di sekolahnya. 2). Masih banyak guru yang belum membuat bahan ajar sesuai dengan kondisi sekolahnya. 3). Masih banyak guru yang duduk di kantor/kantin sekolah pada waktu PBM berlangsung, sementara siswa ditinggalkan dengan tugas mencatat . 4). Masih banyak guru yang kurang menggunakan media yang dapat membelajarkan siswa sesuai dengan materi yang sedang diajarkan. 5). Masih banyak guru yang kurang menggunakan metoda yang sesuai dengan karakteristik materi yang diajarkan. 6). Masih banyak guru yang kurang dalam hal referensi tentang mata pelajaran yang diampunya, sehingga materi pelajaran yang disajikan kepada siswa adalah materi-materi usang yang tidak di-update. 7). Masih banyak guru yang kurang melaksanakan penilaian selama proses belajar mengajar, dimana guru melakukan penilaian melalui pekerjaan rumah (PR) dan ulangan harian (UH) saja. 8). Masih banyak guru yang kurang memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran. 9) Masih

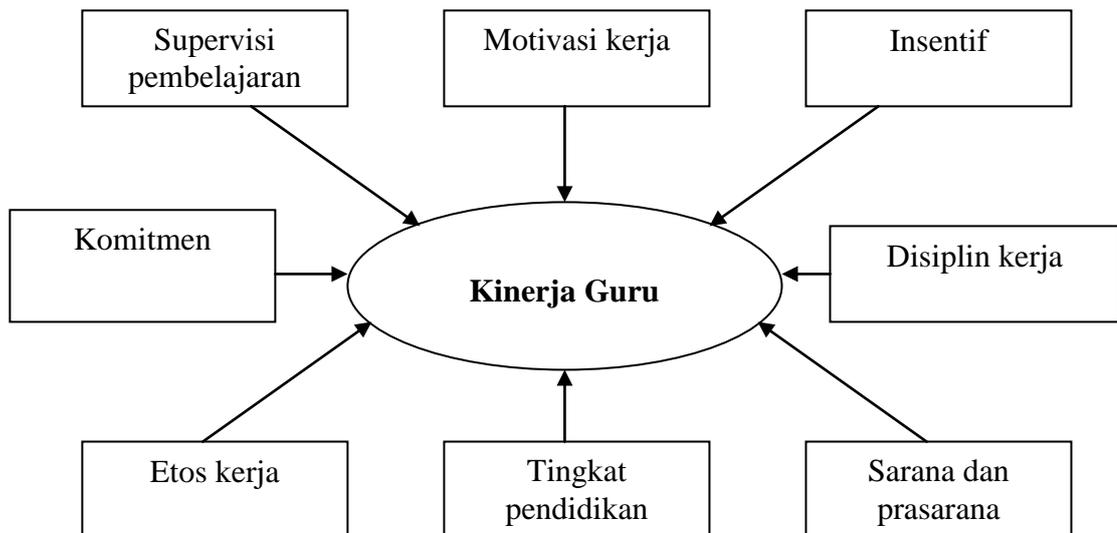
banyak guru yang kurang memanfaatkan hasil penilaian untuk pelaksanaan remedial/pengayaan

Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa fenomena tersebut di atas memberi indikasi adanya masalah seputar kinerja guru. Apabila hal ini dibiarkan begitu saja dikhawatirkan akan berakibat pada rendahnya kualitas pendidikan. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi Supervisi Pembelajaran dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Mulyasa (2010:227) menyatakan bahwa sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu: 1). dorongan untuk bekerja (motivasi), 2). tanggung jawab terhadap tugas, 3). minat terhadap tugas, 4). penghargaan atas tugas, 5). peluang untuk berkembang, 6). perhatian dari kepala sekolah, 7). hubungan interpersonal dengan sesama guru, 8). MGMP dan KKG, 9). kelompok diskusi terbimbing, serta 10). layanan perpustakaan. Selanjutnya Wahyudi (2009:95) menyatakan bahwa titik berat supervisi adalah perbaikan dan pengembangan kinerja guru yang langsung menangani peserta didik.

Berdasarkan pendapat di atas, maka kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: 1) disiplin kerja, 2). Komitmen, 3) insentif, 4) motivasi kerjanya, 5) sarana dan prasarana, 6) tingkat pendidikan, 7) etos kerja dan, 8) supervisi pembelajaran, seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 1 : Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja guru**

George R. Terry (2000:130) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin melaksanakannya. Dengan adanya motivasi kerja dalam diri seseorang akan mengakibatkan kepada peningkatan kinerja guru itu, ia akan giat dan tekun dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai guru dan akan mengakibatkan kepada hasil belajar anak didik. Motivasi harus didasarkan kepada niat, dimana niat yang tulus dan ikhlas akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam mendidik. Kenyataan di lapangan terlihat masih ada sebahagian guru pada saat sekarang ini motivasi kerjanya menurun, nampak dari sering terlambatnya guru datang ke sekolah, kurangnya semangat guru dalam mengajar, seringnya guru duduk di kantor/dikantin pada waktu pelaksanaan proses pembelajaran, serta tugas siswa yang menumpuk dan belum diperiksa.

Menurut Sagala (2010:89) Supervisi pembelajaran merupakan bantuan bagi guru dalam meningkatkan kualitas mengajar untuk membantu peserta didik agar lebih baik dalam belajar. Pada supervisi dilakukan proses pemberian bantuan, bimbingan kepada guru untuk meningkatkan keprofesionalannya, dimana dalam proses belajar-mengajar guru yang sering mendapatkan supervisi akan meningkatkan kemampuannya sebagai seorang guru. Supervisi pada sekarang ini dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas dan oleh rumpun bidang studi. Pelaksanaan supervisi pembelajaran masih mengalami banyak kekurangan, diantaranya: 1). sebagian besar guru menganggap bahwa supervisi merupakan penilaian terhadap kinerja guru, sehingga terdapat perbedaan yang besar terhadap unjuk kerja guru ketika disupervisi dengan tidak disupervisi. 2). Kurangnya pemahaman supervisor terhadap prinsip pelaksanaan supervisi, dimana seringkali supervisor memaksakan melakukan supervisi tanpa menanyakan kesiapan guru untuk disupervisi, 3). Seringnya supervisor menghakimi guru melakukan kesalahan pada saat kegiatan umpan balik tanpa memberikan solusi yang terbaik.

Disiplin merupakan kerelaan untuk mentaati aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku. Hal ini senada dengan Singodimejo (dalam Sutrisno, 2011:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Berdasarkan pendapat tersebut terlihat bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku pada lingkungan kerjanya dalam

melakukan pekerjaan. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berusaha untuk mematuhi segala aturan yang berlaku pada diri dan profesinya. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang melakukan pekerjaan bukan karena kerelaan, tetapi karena berdampak kepada tunjangan profesi atau kenaikan pangkat.

Insentif tidak diberikan kepada semua karyawan, tetapi hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki unjuk kerja yang baik. Wibowo (2011:355) menyatakan bahwa insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja, tetapi berdasarkan unjuk kerja. Pemberian insentif kepada guru dapat memotivasi guru untuk meningkatkan unjuk kerjanya yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerjanya. Kenyataan di lapangan pemberian insentif masih banyak yang tidak didasarkan kepada unjuk kerja, tetapi diberikan secara merata atau berdasarkan golongan.

Kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh guru diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan kualifikasi pendidikan guru akan diikuti oleh peningkatan kemampuan dan keterampilan guru dalam membelajarkan peserta didik, sehingga guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya dan selalu mencari inovasi-inovasi dalam pelaksanaan pembelajaran. Guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi akan memperlihatkan peningkatan kerjanya. Kenyataan di lapangan masih banyak guru yang belum memenuhi Peraturan Mendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar

Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dimana masih banyak guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan S-1.

Sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan pembelajaran. Sarana dan prasarana pendidikan ini meliputi segala yang digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran, diantaranya adalah ruangan kelas, laboratorium, perpustakaan, tempat bermain dan olah raga, media pembelajaran, sumber-sumber belajar siswa, termasuk sumber belajar yang berbasis komputer, dan sebagainya. Sekolah yang memiliki sarana dan prasarana yang lengkap akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Kenyataan di lapangan masih banyak sekolah yang minim terhadap sarana dan prasarana. Masih ada sekolah yang hanya memiliki ruangan kelas saja, sementara ruangan lain tidak ada termasuk ruangan kantor, perpustakaan, dan laboratorium beserta kelengkapannya. Keadaan seperti ini umumnya dialami oleh bekas SMP Satu Atap.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang dicermati pada identifikasi masalah, penulis menduga bahwa motivasi kerja mempunyai kontribusi yang besar terhadap kinerja guru. Penulis memperkirakan apabila motivasi guru baik akan mengakibatkan kinerja guru akan baik, dimana guru akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar proses seperti yang tertuang dalam permendiknas No. 41 tahun 2007 dan selalu berusaha untuk memiliki kompetensi sesuai dengan standar kualifikasi pendidikan dan kompetensi guru seperti yang tertuang dalam permendiknas No. 16 tahun 2007. Guru itu akan

bekerja lebih baik sesuai dengan profesi yang disandangnya dan bertanggung jawab atas apa yang dimilikinya. Selanjutnya hubungan supervisi pembelajaran diduga juga sangat besar kontribusinya terhadap kinerja guru itu sendiri, dimana guru yang diberikan supervisi pembelajaran mereka diperkirakan dapat meningkatkan kinerja tersebut karena keduanya memiliki tingkat keterkaitan yang tinggi.

Di samping dasar pemikiran di atas, pembatasan masalah dilakukan juga karena keterbatasan peneliti baik dari segi kemampuan, waktu dan dana. Itulah sebabnya maka penelitian ini dibatasi hanya pada kontribusi supervisi pembelajaran dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan.

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

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban masalah kontribusi supervisi pembelajaran dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana kontribusi:

- a. Supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sutera.
- b. Motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sutera.
- c. Supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sutera.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu yang relevan.

- b. Secara praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi bagi :

- 1) Para guru khususnya di SMP Negeri Kecamatan Sutera, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran di sekolah.

- 2) Kepala Sekolah di SMP Negeri Kecamatan Sutera, sebagai bahan masukan dalam peningkatan kinerja guru sehingga dapat melakukan supervisi pembelajaran terhadap guru.
- 3) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam peningkatan kinerja guru yang berada dalam kawasan tugasnya.
- 4) Para pengawas sekolah, sebagai bahan masukan dalam melakukan pembinaan melalui pelaksanaan supervisi pembelajaran dan pemberian motivasi kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru.
- 5) Peneliti berikutnya, sebagai bahan rujukan dalam meneliti masalah yang relevan.