

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN SUPERVISI
AKADEMIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU SD NEGERI DI KECAMATAN RANAH PESISIR
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Tesis



Oleh :

**BAKRI
NIM19650**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
mendapatkan gelar magister pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

Bakri, 2012. Contributions of Work Motivation and Academic Supervision by Principal Through The Teacher's Performance at Elementary School in Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan

The problems that emerged in this study shows that there are some teachers who are not responsible in teaching and learning, there are still some teachers who lack discipline in teaching and learning so that the negative impact on the decline in productivity or performance of teachers. This study aims to describe the contribution of academic supervision by a Principal on the performance of primary school teachers Affairs Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan, described the contribution of Academic Supervision by Principal on the performance of primary school teachers Affairs Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan, contribution of Work Discipline and the academic supervision by a Principal jointly contribute to the performance of primary school teachers Affairs Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan. The hypothesis in this study is an academic supervision by Principal contribute to teacher performance, discipline of work contributing to the performance of teachers and academic supervision by the regulatory and disciplinary work jointly contribute to teacher performance.

The research was conducted using quantitative methods with the correlational approach. Population of this research is 280 Elementary School teachers in Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan. Samples is 107 teachers selected through proportional stratified random sampling technique. Analys of the Research using Likert-scale model that has been tested the validity and realibility. These data were statistically analyzed using correlation and regression techniques using SPSS Version 16

The results of data analysis shows that (1) Work Discipline contributes to the performance of the professor of 16,1% (2) Academic Supervision by Principal on the performance of teachers contributes of 14.7%, (3) work discipline and supervision by the academic of supervisors jointly contributes to the performance of teachers by 31,3%. Results Descriptive analysis revealed that academic supervision by a supervisor in the category good, so the performance of teachers, in the category good, Academic Supervision by Principal are in a category good. Based on the above results it can be concluded that the academic supervision by a supervisor and work discipline contributes to teacher performance.

ABSTRAK

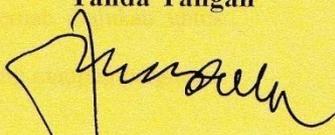
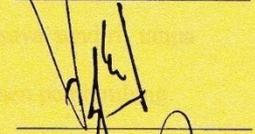
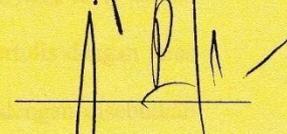
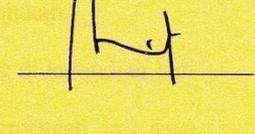
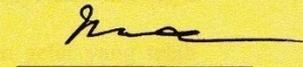
Bakri, 2012. Kontribusi Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan. **Tesis.** Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.

Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini terlihat bahwa ada sebagian guru yang tidak bertanggung jawab dalam proses belajar mengajar, masih ada sebagian guru yang kurang siap dalam melaksanakan proses belajar mengajar sehingga berdampak negatif terhadap menurunnya produktifitas atau kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Kontribusi supervisi akademik oleh Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan, mendeskripsikan Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan, mendeskripsikan Kontribusi supervisi akademik oleh Kepala Sekolah dan motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah supervisi akademik Kepala Sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru dan supervisi akademik oleh Kepala Sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metoda kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah 280 orang guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan. Sampel 107 orang guru yang terpilih melalui teknik *stratified proportional random sampling*. Penelitian analisis model skala Likert yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Data ini dianalisis secara statistik menggunakan teknik korelasi dan regresi menggunakan program SPSS Versi 16

Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru besar 16,1% (2) supervisi akademik oleh Kepala Sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 14,7%, (3) motivasi kerja dan supervisi akademik oleh Kepala Sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 31,3%. Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa supervisi akademik oleh Kepala Sekolah berada pada kategori cukup, sedangkan motivasi kerja dan kinerja guru sama-sama berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan supervisi akademik oleh Kepala Sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

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

Mahasiswa

Mahasiswa : **Bakri**
NIM. : 19650
Tanggal Ujian : 24 - 8 - 2012

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul “ **Kontribusi Motivasi Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir**” ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain , kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. 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 didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, September 2012
Saya yang menyatakan

Bakri

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Motivasi Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir”** 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. Kasman Rukun, 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. Rusdinal, M.Pd, Dr. Yahya, M.Pd dan Prof. Dr. Mukhaiyar selaku kontributor dalam penelitian ini yang telah memberikan kritik dan saran membangun demi kesempurnaan penelitian ini
3. Direktur dan Asisten Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan dalam penyelesaian administrasi tesis ini.

4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan izin untuk mengikuti perkuliahan dan mengadakan penelitian di SD Negeri Kecamatan Ranah Pesisir.
5. Guru-guru SD Negeri Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan yang menjadi sampel penelitian ini yang telah memberikan jawaban atas angket penelitian ini secara jujur dan benar.
6. Pada semua rekan-rekan yang telah menyumbangkan bantuan moril dan materil selama penelitian berlangsung.
7. Kepada orang tua, anak-anaku dan istriku yang tercinta, telah memberikan dorongan, semangat, motivasi, bantuan serta restu yang mendorong penulis untuk bersemangat dalam melaksanakan penelitian.

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.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan ini masih memiliki berbagai kekurangan. Dengan segala kerendahan hati kritik dan saran yang sifatnya konstruktif dari semua pihak selalu penulis harapkan. Mudah-mudahan tulisan yang sederhana ini dapat memberi manfaat bagi kita semua.

Amin Ya Rabbal Alamin.

Penulis

BAKRI

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
SURAT PERNYATAAN	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah	1
B. Identifikasi masalah	7
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan masalah	12
E. Tujuan penelitian	12
F. Manfaat penelitian	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja Guru.....	15
2. Motivasi kerja.....	21
3. Supervisi akademik kepala sekolah.....	34
B. Penelitian Relevan	42
C. Kerangka Berfikir	43
D. Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	47
B. Populasi dan sampel	47
C. Definisi operasional	53
D. Instrument penelitian	54

E. Teknik Pengumpulan data	63
F. Teknik Analisis Data	63
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	65
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	73
C. Pengujian Hipotesis	76
D. Pembahasan	85
E. Keterbatasan Penelitian	89
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	90
B. Implikasi Hasil Penelitian	91
C. Saran-saran.....	93
DAFTAR RUJUKAN	95
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 penyebaran (distribusi) Anggota populasi.....	49
Tabel 2 Hasil Perhitungan Proporsi Sampel.....	51
Tabel 3 Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	52
Tabel 4 Skala Pengukuran Likert	55
Tabel 5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba	56
Tabel 6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba	62
Tabel 7 Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	63
Tabel 8 Rentang Kategori Ketercapaian Variabel	61
Tabel 9 Distribusi Data Kinerja Guru	61
Tabel 10 Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Guru	64
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Motivasi kerja	70
Tabel 12 Tingkat Pencapaian Setiap Indikator Motivasi kerja.....	71
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Data Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	72
Tabel 14 Tingkat Pencapaian setiap Indikator Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	73
tabel 15 Hasil Analisa Deskriptif	74
Tabel 16 Rangkuman Hasil uji Normalitas Data Kinerja Guru Motivasi kerja, Supervisi akademik kepala sekolah.....	75
Tabel 17 Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi	76
Tabel 18 Rangkuman hasil Uji Indenpendensi Antar Variabel, Motivasi kerja (X1) dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X2)	77
Tabel 19 Hasil uji Linearitas Variebel X1 terhadap variabel Y	79
Table 20 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi kerja Guru dan Kinerja Guru	80
Tabel 21 Pengujian keberartian Koefisien Regresi X_1 terhadap Y	80
Tabel 22 Rangkuman Hasil Analisis Uji keberartian Motivasi kerja Guru terhadap Kinerja Guru	82

Tabel 23 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	83
Tabel 24 Hasil Uji keberartian Koefisien Regresi X^2/Y	84
Tabel 25 Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Akademik oleh Pengawas dengan Kinerja Guru	85
Table 26 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi ganda Variabel Motivasi kerja dan Supervisi akademik kepala sekolah dengan Kinerja Guru.....	86
Tabel 27. Rangkuman Analisis Regresi Motivasi kerja dan Supervisi akademik kepala sekolah terhadap Kinerja Guru..	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Guru.....	7
Gambar 2 Kerangka dugaan hubungan Variabel Motivasi kerja Dan Supervisi akademik kepala sekolah Terhadap Variabel Kinerja Guru.....	49
Gambar 3 Histogram Kinerja Guru (Y).....	68
Gambar 4 Histogram Motivasi kerja (X1).....	70
Gambar 5 Histogram Supervisi akademik kepala sekolah (X2)	72
Gambar 6 Regresi Linear Motivasi kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y)	81
Gambar 7 Regresi Linear Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X2) dan Kinerja Guru (Y).....	85
Gambar 8 Regresi linear Ganda Motivasi kerja dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Uji Coba Penelitian.....
Lampiran 2	Data Uji Coba Instrumen Penelitian.....
Lampiran 3	Analisis Instrumen Uji Coba Penelitian.....
Lampiran 4	Instrumen Penelitian.....
Lampiran 5	Data Penelitian.....
Lampiran 6	Data Penelitian dan Deskripsi Data.....
Lampiran 7	Uji Normalitas dan Homogenitas.....
Lampiran 8	Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X1 dengan Y
Lampiran 9	Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X2 dengan Y
Lampiran 10	Korelasi dan Regresi Ganda Variabel X1 dan X2 dengan Y.....

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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

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

Pendidik 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

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat

menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. Secara sempit dapat di interpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator belajar siswa.

Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya maka dari itu, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang di embannya guru mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat motivasi dari kepala sekolah, lingkungan sekitar juga dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang oleh karena itu, selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak

sekolah juga berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik, dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman menuntut ilmu bersama gurunya. Dan guru yang berkepribadian tinggi adalah guru yang mampu menjadi teladan atau seseorang yang patut di tiru yakni sosok yang di dengar ucapan petuahnya, serta di ikuti dan di teladani. Guru benar-benar di tuntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkatkan terutama para generasi muda Indonesia. Sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru dalam dunia pendidikan adalah prioritas, guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan. Untuk kepentingan sekolah, memiliki guru yang professional merupakan kunci keberhasilan proses pembelajaran karena guru professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik. Berarti guru bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai landasan kependidikan.

Sekolah Dasar (SD) negeri di Kecamatan Ranah Pesisir sebagai salah satu lembaga pendidikan formal tingkat dasar, tidak terlepas dari masalah-masalah yang ada diantaranya: Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, dan Kinerja guru dalam evaluasi

pembelajaran. Idealnya, guru harus melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab dan dedikasi serta melakukan inovasi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran agar kinerjanya terus membaik dan memberikan hasil yang optimal terhadap mutu pendidikan di sekolah. Kinerja guru bisa dikatakan berhasil apabila telah memenuhi standar kinerja yaitu melakukan perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menciptakan interaksi belajar yang kondusif, melaksanakan evaluasi belajar dan melakukan tindak lanjut pembelajaran bagi siswa.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan di beberapa sekolah, terlihat adanya masalah kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran dimana guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar. Selain itu juga terlihat masalah yang berhubungan dengan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari guru yang belum dapat mengkonduksifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas. Guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal. Dalam melakukan evaluasi pembelajaran. Penulis melihat guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas, guru belum maksimal melakukan evaluasi belajar siswa, sehingga yang terjadi pada siswa selalu tidak ada persiapan untuk belajar dikelas.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, terkesan kinerja guru masih belum optimal yang terlihat dari fenomena-fenomena berupa, guru kadangkala merasa

telah cukup baik dalam melaksanakan tugasnya sehingga kurang terpacu untuk menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Persepsi guru ini mengakibatkan guru kurang termotivasi untuk kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya sehingga berdampak pada kinerja guru yang tidak membaik, malahan bersifat stagnan atau berjalan ditempat. Kinerja seperti ini menjadi salah satu penyebab tidak membaiknya mutu dan kualitas pendidikan di suatu sekolah. Dari permasalahan ini tampak, bahwa kinerja seorang guru menjadi buruk jika kurang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini tentu menjadi masalah dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan, ditemui masih terdapat guru yang lalai dalam menyiapkan perangkat pengajarannya. Dalam beberapa kesempatan ditemui kasus berupa guru kurang menguasai materi ajar dan mengajar berdasarkan buku ajar yang digunakan. Hal ini mengakibatkan pembelajaran tidak terfokus pada suatu pembahasan dan indikator pelajaran tidak tercapai dengan baik. Lebih lanjut lagi akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan atau kompetensi siswa pada suatu sekolah. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, diketahui bahwa guru kurang termotivasi untuk memberi yang terbaik dalam melaksanakan pembelajaran dan kurang termotivasi untuk bersaing menjadi yang terbaik dalam prestasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa guru kurang mempunyai motivasi kerja dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja itu sendiri merupakan daya dorong yang terdapat dalam diri seseorang sehingga orang tersebut berusaha untuk melakukan sesuatu tindakan / kegiatan dengan baik dan berhasil dengan predikat unggul (*excellent*); dorongan

tersebut dapat berasal dari dalam dirinya atau berasal dari luar dirinya. **Motivasi kerja** merupakan bekal untuk meraih sukses. Sukses berkaitan dengan perilaku 'produktif dan selalu memperhatikan/ menjaga 'kualitas' produknya. Motivasi kerja merupakan konsep personal yang inheren yang merupakan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan. Untuk mencapai kesuksesan tersebut setiap orang mempunyai hambatan-hambatan yang berbeda, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, diharapkan hambatan-hambatan tersebut akan dapat di atasi dan kesuksesan yang diinginkan dapat diraih.

Dengan memiliki motivasi kerja maka akan muncul kesadaran bahwa dorongan untuk selalu mencapai kesuksesan (perilaku produktif dan selalu memperhatikan kualitas) dapat menjadi sikap dan perilaku permanen pada diri individu. Motivasi kerja akan dapat mendobrak *building block* ketahanan individu dalam menghadapi tantangan hidup sehingga mencapai kesuksesan.

Kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja diduga akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru, guru yang puas dengan pemberian supervisi akademik 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 akademik kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru di SD selingkungan Ranah Pesisir ditemukan bahwa masih kendala atau persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah. Secara umum persoalan tersebut meliputi: proses pelaksanaan 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 dan mengembangkan metode-metode dan prosedur pengajaran yang lebih baik.

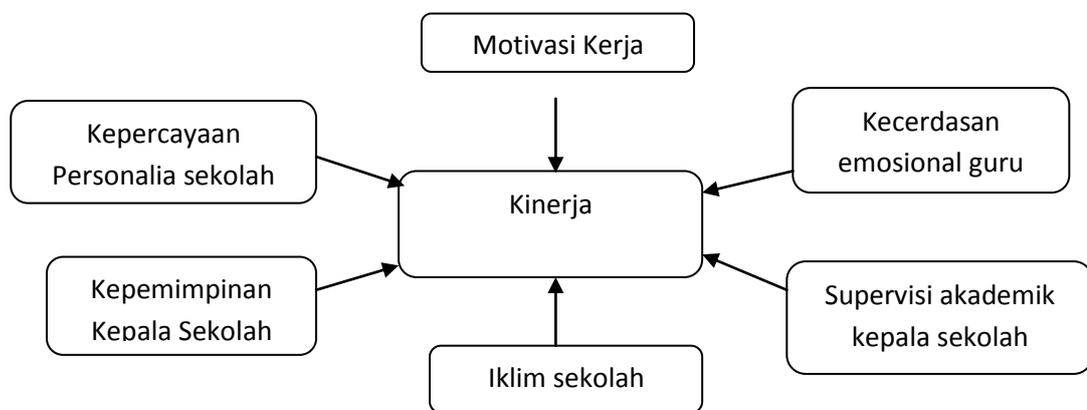
Melihat beberapa fenomena di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian sebelumnya, diketahui kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dilihat dari fenomena yang ada terlihat faktor motivasi kerja dalam diri guru yang bersangkutan beserta supervisi yang dilakukan kepala sekolah berkontribusi dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja. Terdapat beberapa pengertian kinerja menurut beberapa orang ahli. Hasibuan (2001:105) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Anoraga (2004:53) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil tingkah laku seseorang dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Dari dua pendapat di atas, dapat

diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, yaitu motivasi kerja, kecerdasan emosional guru, supervisi akademik kepala sekolah, iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan kepercayaan personalia sekolah.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru

Lebih jauh, faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2004:35). 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. Sebagai contoh, guru kurang bergairah mengajar dikelas atau kurang bersedia melatih ekstrakurikuler dengan alasan bukan tugas

pokok mereka. Hal ini mengindikasikan rendahnya motivasi para guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kecerdasan emosional adalah gabungan dari himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial dan kemampuan seseorang mengatur kehidupannya dengan inteligensi menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial serta menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Kecerdasan emosional ini secara umum terbagi dua, yaitu pengenalan dan manajemen emosi pribadi; dan empati untuk bertoleransi terhadap sesama. Hal ini penting demi terciptanya kinerja yang baik, karena berhubungan dengan hubungan masing-masing individu sekolah. Fenomena yang terlihat, guru kurang cerdas dalam menata emosinya yang terlihat dari sikap guru yang kurang berempati dan kurang mampu mengatur emosinya.

Supervisi akademik kepala sekolah adalah suatu usaha membimbing dan mengkoordinasi secara kontiniu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Pelaksanaan supervisi dilakukan oleh kepala sekolah yang berkoordinasi dengan guru yang akan disupervisi. Fenomena yang terlihat di lapangan adalah guru menghindari kegiatan supervise dan menganggap supervise yang dilakukan adalah kegiatan yang menandakan guru masih belum mampu melaksanakan tugasnya.

Miskell dalam Hadiyanto (2004: 153) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah dapat dibentuk oleh masing-masing warga sekolah dan oleh pejabat yang berwenang. Sebagai contoh, untuk membentuk kelas yang nyaman, guru bersama siswa dapat bekerjasama untuk mendekorasi kelas secara bersama-sama.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang baik, akan menuntun suatu sekolah untuk berbenah diri menjadi sekolah yang lebih baik lagi. Berdasarkan pengamatan, sekolah yang baik dan disiplin biasanya dipimpin oleh pemimpin yang cakap pula. Sebaliknya, jika seorang kepala sekolah kehilangan jiwa kepemimpinannya, maka sekolah yang dipimpinnya pun akan amburadul.

Kepercayaan personalia sekolah yaitu hubungan saling percaya antar individu dalam suatu lingkungan. Hubungan saling percaya ini berimbas pada maju atau tidaknya mutu dan kompetensi suatu sekolah. Suatu sekolah yang mempunyai hubungan personalia yang baik akan sukses melaksanakan kegiatan yang menopang kompetensi sekolah tersebut, karena kepercayaan personalia akan menghasilkan kerjasama tim yang kuat dan solid.

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan. Atau dengan kata lain, kesediaan, dorongan dan upaya seseorang yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang diukur melalui indikator: memperoleh imbalan, terjalannya kerjasama, penghargaan, aktualisasi diri dan kepuasan dalam lingkungan kerja. Dengan tingginya motivasi kerja, diharapkan terdapat kontribusi positif terhadap kinerja guru.

Kepala Sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala Sekolah juga ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan pembelajaran di sekolah yang dipimpinnya. Salah satu bentuk peran serta kepala sekolah dalam menciptakan pembelajaran yang baik adalah melalui pelaksanaan supervisi. Supervisi yang tepat dan baik akan memberikan perbaikan terhadap pelaksanaan tugas guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui, untuk membentuk sekolah yang bermutu dan mempunyai kompetensi yang baik membutuhkan kinerja guru yang optimal. Kinerja guru dipengaruhi banyak faktor, namun penulis melihat faktor motivasi kerja dan supervisi akademik kepala sekolah memainkan peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Ranah Pesisir. Penetapan motivasi kerja dan supervisi akademik kepala sekolah sebagai pendorong kinerja guru juga berdasarkan survey mandiri yang penulis lakukan di lapangan, dimana

masih ada guru yang kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya dan masih terdapat beberapa masalah berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang di duga mempengaruhi Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, diyakini bahwa motivasi kerja merupakan salah satu factor dominan dalam mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan pengamatan, diketahui, bahwa guru yang mempunyai motivasi yang rendah, cenderung malas dan asal-asalan dalam melaksanakan proses pembelajaran. Motivasi kerja yang rendah tersebut mengakibatkan rendahnya kinerja guru. Berdasarkan fenomena di atas terlihat bahwa motivasi kerja mempunyai korelasi terhadap kinerja yang telah dilakukan guru. Sehingga dapat dikatakan, kinerja guru menjadi rendah dikarenakan kurangnya motivasi dalam diri guru.

Selain faktor dari dalam diri guru, kepala sekolah juga memiliki andil besar terhadap peningkatan kinerja guru. Salah satunya yaitu melalui pembinaan hingga evaluasi yang terangkum dalam kegiatan supervisi akademik kepala sekolah. Pemberian supervisi yang tepat dan sesuai akan turut membenahi kinerja yang dilakukan oleh guru karena pada dasarnya supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah bertujuan untuk dapat membenahi permasalahan kinerja yang dialami oleh guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa supervisi akademik oleh kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru di sekolah.

Mengingat fenomena yang terjadi di lapangan dan banyaknya factor yang mempengaruhi kinerja guru, maka penulis membatasi penelitian ini pada motivasi kerja dan supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penetapan variabel supervisi akademik Kepala Sekolah dan motivasi kerja dikedepankan dengan mempertimbangkan permasalahan yang muncul di lapangan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini:

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir?
2. Apakah supervisi akademik kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir?
3. Apakah motivasi kerja dan supervisi akademik kepala sekolah secara bersama berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir
2. Mengetahui kontribusi supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir.

3. Mengetahui kontribusi motivasi kerja dan supervisi akademik kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini berupa pengembangan disiplin ilmu pengetahuan yang relevan dengan penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli.

2. Praktis

Secara praktis, penelitian ini berguna untuk :

a. Pengawas

Selaku supervisor dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pembimbing dan pembina dalam meningkatkan disiplin dan kinerja guru di sekolah binaanya

b. Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan atau input bagi SD Negeri Kecamatan Ranah Pesisir, agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik oleh pengawas dan disiplin kerja guru

c. Guru

Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui penerapan kesadaran terhadap pentingnya disiplin dan pelaksanaan

supervisi akademik oleh pengawas sehingga nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

d. Kepala Dinas Pendidikan

Sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan kedisiplinan dan kinerja guru.

e. Peneliti Selanjutnya

Sebagai masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan.