

**PENGARUH SUPERVISI PENGAJARAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMA NEGERI KOTA BUKITTINGGI**

TESIS

Oleh
ELFA YENTI
06206038



**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2008**

Pengaruh Supervisi Pengajaran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kota Bukittinggi.

Oleh : Elfa Yenti

(Di bawah bimbingan, Dr. Rahmi Fahmi, SE, MBA dan Dr. Nasri Bachtiar, SE, MS)

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, (1) Pengaruh Supervisi Pengajaran Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kota Bukittinggi., (2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kota Bukittinggi, (3) Pengaruh Supervisi Pengajaran Dan Motivasi Kerja Guru Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kota Bukittinggi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian ini adalah guru-guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi berjumlah 310 orang terdiri dari 5 SMA Negeri yang ada di Kota Bukittinggi yaitu SMA Negeri 1,2,3,4,dan 5. Teknik penarikan sampel penelitian dengan menggunakan *Stratified Proportional Random Sampling*, jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin,dengan persentase kelonggaran karena pengambilan sampel 10%, didapat sampel sebanyak 75 responden, yang dibagi masing-masing SMA Negeri 15 orang responden.. Teknik analisa data yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan uji t dan uji f.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Supervisi pengajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, berdasarkan analisis data diperoleh t hitung $2,101 > t$ tabel $1,9935$ pada α 5% atau level sig ($0,039 < 0,05$). (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, berdasarkan analisis data diperoleh t hitung $2,816 > t$ tabel $1,9935$ pada α 5% atau level sig ($0,006 < 0,05$) dan (3) Supervisi pengajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, analisa data diperoleh F hitung $7,984 > F$ tabel $3,134$ pada α 5% atau level sig ($0,001 < 0,05$).

Temuan penelitian ini juga mengungkapkan bahwa variabel kinerja guru berada pada kriteria *baik*, artinya kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi dinilai secara keseluruhan dari indikator yang diteliti baik, dengan rata-rata 4,36 dan tingkat capaian responden (TCR) 87,20. Variabel supervisi pengajaran berada pada kriteria *cukup*, berarti pelaksanaan supervisi pengajaran di SMA Negeri Kota Bukittinggi dinilai cukup terlaksana, dan menurut indeph interview ada guru mengatakan supervisi pengajaran tidak terlaksana sebagai mana mestinya, dengan rata-rata 3,03 dan TCR 60,53. Variabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu bidang penting dan sangat mendasar yang harus dikelola secara baik dan benar oleh pemerintah maupun masyarakat. Karena proses pendidikan pada hakekatnya merupakan proses pengembangan potensi diri manusia untuk masa depan. Sesuai dengan Undang –Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Dari Undang –Undang tersebut diketahui bahwa pendidikan merupakan proses penciptaan dan peningkatan sumber daya manusia yang dilakukan secara bertahap, terencana, terarah, dan intensif agar mampu menyiapkan sumber daya manusia Indonesia untuk dapat bersaing dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan dalam berbagai lapangan kehidupan. Dari segi proses tersebut diperlukan guru yang berkualitas di lembaga pendidikan.

Guru merupakan peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai –nilai yang diinginkan. Guru sebagai pendidik dan pelaksana pendidikan memegang

peranan penting dalam proses dan produk pendidikan untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Tanpa kehadiran guru proses pembelajaran tidak akan terlaksana dengan baik. Sahertian (2000 :1) mengatakan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia melalui proses pendidikan , guru mempunyai peranan penting. Sesuai dengan Undang _Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen (2006:3) yang menyatakan :

Guru merupakan pendidik yang professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarah dan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Hal ini dapat digambarkan peran Guru sangat diperlukan dalam peningkatan kualitas pendidikan, maka kinerja guru tidak boleh dianggap ringan. Guru hendaknya dapat melaksanakan tugasnya secara optimal sehingga memperoleh hasil atau prestasi yang lebih maksimal dalam proses pembelajaran. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Guru yang mempunyai kinerja tinggi maka guru tersebut berupaya melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Steers (1980) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : kemampuan, motivasi, sikap minat dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu : tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, motivasi, dan rendah hati (Mitrani 1995).

Jadi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti sikap, minat, intelegensi, motivasi kerja, sarana prasarana, insentif atau gaji, iklim kerja, supervisi pengajaran, gaya pimpinan dan lain-lain. Dari semua faktor yang mempengaruhi kinerja diatas penulis hanya membatasi pada faktor supervisi pengajaran dan motivasi kerja.

Kinerja yang dimiliki guru merupakan refleksi dalam rangka melakukan aktivitas mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Apabila kinerja guru lemah, maka dorongan untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang berat dalam pencapaian tujuan pendidikan akan sulit untuk diwujudkan. Oleh karena itu, diperlukan motivasi kerja yang tinggi pada diri guru untuk dapat menjalankan fungsi dan tugasnya secara optimal, dengan motivasi yang tinggi guru akan memperoleh keberhasilan, keinginan dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas semaksimal mungkin.

Motivasi menyangkut alasan-alasan mengapa orang mencurahkan tenaga untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Motivasi berkaitan dengan rasa puas atau tidaknya seseorang dalam interaksinya dengan orang-orang yang berpengaruh terhadapnya. Agar pelaksanaan pekerjaan berhasil seperti yang diharapkan Kepala sekolah harus dapat memotivasi guru, sehingga bawahannya (guru) dapat mengajar lebih baik. Jadi Kepala Sekolah disini sebagai motivator bagi guru-guru.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang guru untuk melakukan aktifitas. Motivasi kerja sebagai keinginan seorang guru untuk melakukan tindakan –tindakan tertentu.

Dari beberapa faktor tersebut kinerja guru juga dipengaruhi oleh supervisi pengajaran. Supervisi ini dilaksanakan untuk membantu guru yang mengalami kendala dalam melaksanakan pengajaran di sekolah. Guru-guru yang mendapatkan masalah dalam melaksanakan pembelajarannya dan mendapatkan layanan supervisi akan dapat mengatasi masalahnya, sehingga dapat bersemangat melaksanakan tugasnya.

Berikut ini adalah fenomena yang ditangkap dari hasil pengamatan dan pra obasevasi penulis tentang gambaran kinerja guru SMA Negeri se Kota Bukittinggi.

1. Sebagian guru tidak betah tinggal lebih lama di Sekolah, mereka selalu berfikir bagaimana bisa pulang setelah melaksanakan kewajiban proses belajar mengajar.
2. Supervisi yang benar- benar seharusnya dilakukan supervisor kepada guru tidak berjalan dengan baik, kebanyakan dilakukan asal- asal saja.
3. Dengan lemahnya supervisi dilakukan kepada guru maka masih ada guru yang tidak membuat /menyusun program pengajaran (perangkat mengajar), mengajar tidak sesuai dengan program, mengadakan evaluasi tapi kurang melaksanakan analisis terhadap hasil evaluasi, dan tidak melakukan remedial.

Dari fenomena sebagian guru tidak betah berlama-lama di sekolah, bagaimana guru tersebut bisa mengembangkan kemampuannya, acuh tak

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.

Selubungan dengan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dikemukakan pada Bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Supervisi Pengajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, dimana ($\text{sig} = 0,039 < \alpha = 0,05$). Ini berarti semakin baik supervisi pengajaran dilakukan , maka semakin tinggi dan baik kinerja guru. Sedangkan tingkat pengaruh supervisi pengajaran terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah 0,117, dan supervisi pengajaran yang telah dilakukan dikategorikan dalam kategori cukup dengan rata-rata skor 3,03 dan tingkat pencapaian responden 60,53% pada kategori cukup, artinya selama ini pelaksanaan supervisi pengajaran cukup terlaksana.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, diman ($\text{sig} = 0,006 < \alpha = 0,05$). Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi dan baik kinerja guru. Sedangkan tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah 0,321, dan motivasi kerja guru dapat dikategorikan baik dengan rata-rata skor 3,99. Sedangkan tingkat

pencapaian respondennya adalah 79,73% pada kategori baik, artinya guru telah termotivasi dalam melakukan tugasnya secara baik.

3. Secara bersama-sama supervisi pengajaran dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, dimana ($\text{sig} = 0,001 < \alpha = 0,05$). Jadi terbukti bahwa supervisi pengajaran dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Ini berarti bahwa semakin tinggi supervisi pengajaran dan motivasi kerja guru, makin tinggi dan baik pula kinerja guru yang diperoleh. Sumbangan supervisi pengajaran (X1) dan motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama adalah 18,2%. Ini berarti 81,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, maka penulis ingin mengemukakan beberapa saran diantaranya adalah:

1. Pelaksanaan supervisi pengajaran di SMA Negeri Kota Bukittinggi masih kurang terlaksana dengan baik dan ada sekolah dari indepth interview mengatakan supervisi boleh dikatakan tidak terlaksana. Diharapkan kepada pimpinan sekolah untuk dapat meningkatkan pelaksanaan supervisi pengajaran yang dapat membantu guru-guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik, sehingga kinerja guru lebih dapat ditingkatkan. Pelaksanaan supervisi pengajaran hendaknya dilakukan

langsung oleh Kepala Sekolah , tidak pelimpahan wewenang kepada wakil atau guru senior seperti selama ini dilakukan di SMA Negeri Kota Bukittinggi.

2. Guru-guru perlu meningkatkan motivasi kerjanya dengan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja, berusaha menyukai pekerjaannya, dan diperlukan dorongan dari luar terutama pimpinan sekolah dalam memotivasi guru untuk lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja guru.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sehingga usaha-usaha peningkatan kinerja guru dapat dilaksanakan secara nyata.
4. Diharapkan kepada Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi untuk lebih memperhatikan dan melakukan pembinaan terhadap seluruh staf sekolah terutama berhubungan dengan pelaksanaan supervisi pengajaran yang dapat meningkatkan kinerja guru, dan melakukan peningkatan sumber pembiayaan untuk dana pendidikan serta peningkatan kesejahteraan dan taraf hidup para guru, yang tentunya dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panji (1992). *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim (1992) *Supervisi Pengajaran, Teori dan Aplikasinya dalam membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bujang, (2005) *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman*. Tesis UNP Padang.
- Hamalik, Oemar (2000) *Psikologi Mengajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensindo Offset
- Hartini (2006) *Pengaruh Promosi, Supervisi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Asasi Manusia Sumatera Barat*. Tesis UNP Padang.
- Hasibuan, SP, melayu. (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE
- H. Yamin (2005), *Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman*. Tesis: Universitas Negeri Padang.
- Hermiati, Lilis (2002) *Kontribusi Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pelaksanaan Supervisi Terhadap Urjuk Kerja SMU Negeri Kota Padang*. Tesis UNP Padang
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999), *Kamus Populer*. Jakarta: Erlangga
- Mitrani & Dalziel (Editor) 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasar Kompetensi*. Jakarta : Intermasa
- Purwanto, Ngalim (1991) *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT Rosda Karya.
- Riva'i, Veithzal, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sagala, Syaiful (2000). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.