

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, KESEJAHTERAAN GURU,
DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
SD KECAMATAN NGAMPILAN KOTA YOGYAKARTA
TAHUN 2015/2016**

TESIS



**Oleh :
SRI LESTARI
NPM. 11155140011**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, KESEJAHTERAAN GURU,
DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU**

SD KECAMATAN NGAMPILAN KOTA YOGYAKARTA

TAHUN 2015/2016

**SRI LESTARI
NPM. 11155140011**

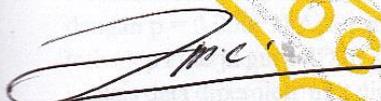
Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan
Untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan
Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Menyetujui:

Yogyakarta, April 2016

Ketua Program Studi

Pembimbing



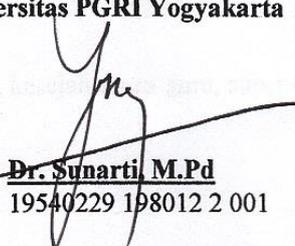
Drs. John Sabari, M.Si.
NIS. 19510701 198907 1 001



Prof. Dr. Djoko Suryo
NIS. 19391230 200510 1 003

Mengetahui

**Direktur Program Pascasarjana
Universitas PGRI Yogyakarta**



Dr. Sunarti, M.Pd

NIP. 19540229 198012 2 001

ABSTRAK

SRI LESTARI. *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kesejahteraan Guru, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta Tahun 2015/2016.* Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas PGRI Yogyakarta, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016. 2) mengetahui pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016. 3) mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016. 4) mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi, kesejahteraan guru, dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016.

Penelitian ini merupakan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah guru SD se Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta yang berjumlah 81 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Yogyakarta, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2.794$ dengan $p = 0,007$, 2) Ada pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Yogyakarta, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3.959$ dengan $p = 0,000$. 3) Ada pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.274$, $p = 0,026$. 4) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi, kesejahteraan guru dan Supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai $F_{hitung} = 7.168$ dengan $p = 0,000$. Sedangkan sumbangan hubungan motivasi berprestasi, kesejahteraan guru dan Supervisi kepala sekolah kerja sebesar 21.8% terhadap kinerja guru

Kata Kunci: motivasi kerja, kesejahteraan guru, supervisi kepala sekolah, kinerja guru

ABSTRACT

SRI LESTARI. *Influence Achievement Motivation, Teachers' Welfare, Dan Supervising Principal Teacher Performance Against Sd Ngampilan District of Yogyakarta Year 2015/2016.* **Thesis. Yogyakarta: Graduate School, University of PGRI Yogyakarta, 2016.**

This study aims to 1) determine the effect of achievement motivation on the performance of primary school teachers in the district of Yogyakarta Ngampilan year 2015/2016. 2) the effect of teachers' welfare on the performance of primary school teachers in the district of Yogyakarta Ngampilan year 2015/2016. 3) the effect of supervision of the principal on the performance of primary school teachers in the district of Yogyakarta Ngampilan year 2015/2016. 4) know the influence of achievement motivation, welfare of teachers and supervision of school principals together on the performance of primary school teachers in the district of Yogyakarta Ngampilan year 2015/2016.

This research is quantitative. Subjects in this study were elementary school teachers throughout the District Ngampilan Yogyakarta numbering 81 teachers. Data collection techniques in this study using a questionnaire. Data were analyzed using multiple regression.

The results showed that 1) there is a positive and significant influence of achievement motivation on the performance of primary school teachers in the district Ngampilan Yogyakarta, this is evidenced by the value $t = 2,794$, $p = 0.007$, 2) There is a positive and significant impact welfare on the performance of primary school teachers in the district Ngampilan Yogyakarta, this is evidenced by the value $t = 3,959$, $p = 0.000$. 3) There is a positive and significant impact on the performance of supervision principals of elementary school teachers in the district Ngampilan Yogyakarta. Based on the results of the analysis of data obtained by the t test obtained by value $t = 2,274$, $p = 0.026$. 4) There is a positive and significant impact achievement motivation, welfare of teachers and principals Supervision jointly on the performance of primary school teachers in the district Ngampilan Yogyakarta. Based on the results of the analysis of data obtained value of $F = 7,168$ with $p = 0.000$. While donations relationship achievement motivation, welfare of teachers and principals work Supervision by 21.8% on teacher performance

Keywords: motivation to work, welfare of teachers, supervising principals, teacher performance

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, KESEJAHTERAAN GURU, DAN
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
SD KECAMATAN NGAMPILAN KOTA YOGYAKARTA
TAHUN 2015/2016**

**SRI LESTARI
NPM. 11155140011**

Dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana
Universitas PGRI Yogyakarta

Tanggal : 13 Mei 2016

PANITIA PENGUJI

Dr. Sunarti, M.Pd
Ketua Penguji

Drs. John. Sabari, M.Si
Sekretaris Penguji

Dr. Salamah, M.Pd
Penguji Utama

Prof. Dr. Djoko Suryo
Pembimbing/ Penguji

Yogyakarta, 18 Mei 2016

Direktur Program Pascasarjana
Universitas PGRI Yogyakarta

Dr. Sunarti, M.Pd
NIP. 19540228 198012 2001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SRI LESTARI
No. Mhs : 11155140011
Program Studi : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Fakultas : Pascasarjana
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kesejahteraan Guru, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta Tahun 2015/2016.

Menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan Magister/ Doktor di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan. Saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti akan dapat dibuktikan tesis ini bukan hasil karya sendiri, saya bersedia menerima sanksi dalam bentuk apapun atas perbuatan tersebut.

Yogyakarta, April 2016

Yang menyatakan



SRI LESTARI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- *Berangkat dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keikhlasan, istiqomah dalam menghadapi cobaan*

(Penulis)

PERSEMBAHAN :

- Aulia Ilma Azizah
- Teman-teman seperjuangan
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat yang dilimpahkanNya sehingga tesis ini dapat terselesaikan sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi pada program studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Pascasarjana, Universitas PGRI Yogyakarta.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis menyusun tesis ini :

1. Prof. Dr. Buchory MS, M.Pd, Rektor Universitas PGRI Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Yogyakarta .
2. Dr. Sunarti, M.Pd, Direktur Program Pasca Sarjana Universitas PGRI Yogyakarta yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian.
3. Drs. John Sabari, M.Si Ketua Program Studi PIPS yang telah memberikan arahan dalam pengambilan judul.
4. Prof. Dr. Djoko Suryo Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan tekun dan penuh kesabaran dalam penulisan tesis ini.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan di Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Pascasarjana Universitas PGRI Yogyakarta.
6. Seluruh guru di Kecamatan Ngampilan yang telah memberikan bantuan dalam penelitian ini.

7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan tesis ini.

Penulis sadar bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mohon saran, masukan, dan kritik demi sempurnanya tesis ini.

Yogyakarta, April 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PENELITIAN YANG RELEVAN	
A. Kajian Pustaka	9
1. Kajian Mengenai Motivasi Berprestasi	13
2. Kajian Mengenai Kesejahteraan Guru	30
3. Kajian Mengenai Supervisi Kepala Sekolah	36
4. Kajian Mengenai Kinerja Guru	54
B. Penelitian Yang Relevan	63
C. Kerangka Berpikir.....	67
D. Pengajuan Hipotesis	71

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	73
	B. Rancangan Penelitian	73
	C. Definisi Operasional Variabel	73
	D. Subjek Penelitian	75
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	76
	F. Instrumen Penelitian	76
	G. Teknik Analisis Data	80
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data.....	82
	B. Pengujian Persyaratan Analisis	92
	C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	94
	D. Pembahasan Hasil Penelitian	98
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	104
	B. Implikasi	105
	C. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1. Populasi Penelitian	73
Tabel 2. Kisi-Kisi Angket Motivasi berprestasi	77
Tabel 3. Kisi-kisi Angket Kesejahteraan Guru	77
Tabel 4. Kisi-Kisi Angket Supervisi Kepala Sekolah	77
Tabel 5. Kisi-Kisi Angket Kinerja Guru	78
Tabel 6. Rangkuman Hasil Pengujian Validitas	79
Tabel 7. Rangkuman Uji Reliabilitas	80
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi	83
Tabel 9. Kategori Motivasi Berprestasi	84
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Kesejahteraan Guru	85
Tabel 11. Kesejahteraan Guru	86
Tabel 12. Supervisi Kepala Sekolah	87
Tabel 13. Kategori Supervisi Kepala Sekolah	88
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	89
Tabel 15. Kategori Kinerja Guru	90
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	92
Tabel 17. Hasil Uji Linieritas	93
Tabel 18. Uji Multikolinieritas	94
Tabel 19. Nilai F.....	95
Tabel 20. Sumbangan Efektif	97
Tabel 21. Sebaran Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	97

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 1. Proses Motivasi Belajar	19
Gambar 2. Hirarki Kebutuhan Maslow	21
Gambar 3. Paradigma Penelitian	71
Gambar 4. Histogram Motivasi Berprestasi	87
Gambar 5. Histogram Kesejahteraan Guru	86
Gambar 6. Histogram Supervisi Kepala Sekolah	89
Gambar 7. Histogram Kategori Kinerja Guru	91

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Angket Penelitian	109
Lampiran 2. Tabulasi Uji Coba Variabel Motivasi Berprestasi.....	118
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Motivasi Berprestasi	119
Lampiran 4. Tabulasi Uji Coba Variabel Kesejahteraan Guru	121
Lampiran 5. Validitas dan Reliabilitas Kesejahteraan Guru	122
Lampiran 6. Tabulasi Uji Coba Variabel Supervisi Kepala Sekolah	124
Lampiran 7. Validitas dan Reliabilitas Supervisi Kepala Sekolah	125
Lampiran 8. Tabulasi Uji Coba Variabel Kinerja Guru	127
Lampiran 9. Validitas dan Reliabilitas Kinerja Guru	128
Lampiran 10. Tabulasi Data Penelitian Motivasi Berprestasi	130
Lampiran 11. Tabulasi Data Penelitian Kesejahteraan Guru	132
Lampiran 12. Tabulasi Data Penelitian Supervisi Kepala Sekolah	134
Lampiran 13. Tabulasi Data Penelitian Kinerja Guru	136
Lampiran 14. Rangkuman Tabulasi Data Penelitian	138
Lampiran 15. Frequencies	141
Lampiran 16. Uji Normalitas	146
Lampiran 17. Uji Linieritas $X_1 * Y$	147
Lampiran 18. Uji Linieritas $X_2 * Y$	148
Lampiran 19. Uji Linieritas $X_3 * Y$	149
Lampiran 20. Uji Regresi	150
Lampiran 21. Uji t.....	151
Lampiran 22. Uji Multikolinieritas	152
Lampiran 23. Penghitungan Sumbangan	153
Lampiran 24. Surat Ijin Penelitian	155

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian dalam mengembangkan intelektual peserta didik. Guru adalah bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah. Sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan di sekolah, perlu dikembangkan sebagai organisasi pembelajar, agar mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang merupakan ciri kehidupan modern. Salah satu karakter utama organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya.

Syarat mutlak terciptanya organisasi pembelajar adalah terwujudnya masyarakat pembelajar di tubuh organisasi tersebut. Hal ini mudah dipahami, mengingat kinerja suatu organisasi adalah merupakan produk kinerja kolektif semua unsur di dalamnya, termasuk sumber daya manusia. Dalam konteks sekolah, guru secara individu maupun secara bersama-sama dengan masyarakat seprofesinya, harus menjadi bagian dari organisasi pembelajar melalui keterlibatannya secara sadar dan sukarela serta terus menerus dalam berbagai kegiatan belajar guna mengembangkan profesionalismenya. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan

sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain. Oleh karena itu kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dimana ia melaksanakan tugasnya.

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu layanan dan produknya. Guru yang bermutu adalah guru yang profesional dalam pekerjaannya karena guru yang profesional senantiasa dapat meningkatkan kualitasnya. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh guru dalam melakukan kegiatan. Oleh karena itu, seorang guru harus mampu menguasai kompetensi tersebut sehingga peserta didik dapat dengan mudah menyerap ilmu yang didapat. Sekolah tidak mengalami perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Kebermaknaan guru bagi masyarakat akan mendorong pada penghargaan yang lebih baik dari masyarakat kepada guru. Guru diharapkan

mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Masa depan masyarakat, bangsa dan negara sebagian besar ditentukan oleh guru. Profesi guru perlu dikembangkan secara serius dan proporsional menurut jabatan fungsional guru agar tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan demikian, penilaian terhadap pelaksanaan tugas dan kewajiban guru dalam melaksanakan pembelajaran/pembimbingan, dan/atau tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah mutlak diperlukan.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru melalui pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Kompetensi guru juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Dalam tugasnya guru pasti akan menghadapi berbagai masalah, oleh karena itu guru dituntut untuk dapat menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar.

Selain itu hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya motivasi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh, Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan

hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya *standar of excellent*. Orientasi tersebut mengarah pada peran guru yang sering kali diposisikan sebagai faktor penting untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan profesi. Guru perlu semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Motivasi kerja guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Motivasi kerja guru SD di Kecamatan Ngampilan belum optimal. Kesimpulan sementara tersebut jika dilihat dari kedisiplinan guru dalam memanfaatkan waktu efektif proses pembelajaran. Menurut pengamatan awal dapat diketahui bahwa sebagian guru SD bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban saja belum merupakan sebuah tanggungjawab.

Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya. Namun seiring dengan perkembangan dan perubahan seringkali posisi guru dihadapkan pada tantangan yang cukup

krusial. Aspek penghargaan terhadap guru sering kali tidak sesuai dengan tuntutan dan peran guru dalam mengemban amanah, aspek yang kurang diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan yang seringkali dihadapkan pada standarisasi yang memaksa. Masalah lain yang menjadi problematika guru adalah masalah klasik yaitu masih rendahnya penghargaan terhadap profesi guru dalam bentuk gaji. Masalah ini menjadi penting karena bagaimanapun “uang” menjadi tujuan dari setiap orang bekerja. Sebenarnya pemerintah telah banyak mengeluarkan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, diantaranya dengan sistem kenaikan pangkat dengan Angka Kredit. Dengan sistem ini, guru dapat naik pangkat setiap minimal dua tahun asalkan telah memenuhi syarat batas nilai yang ditentukan. Sehingga setelah berjalan lebih dari sepuluh tahun saat ini lebih dari 50% guru telah menduduki pangkat Pembina dengan golongan ruang IV/A, sesuatu yang sangat membanggakan. Namun demikian dengan sistem penggajian yang berjalan sekarang ini, di mana gaji guru disamakan dengan pegawai pemerintah lainnya. Sehingga profesionalisme guru jika dipandang dari sudut ini belum mendapatkan penghargaan yang wajar. Dengan pangkat yang tinggi ternyata penghasilan (gaji) guru lebih rendah dibandingkan pangkat yang sama di instansi yang lain. Pemerintah memang sudah merencanakan agar semua guru dapat tersertifikasi sehingga para guru tersebut dapat tunjangan sertifikasi, namun sampai saat ini pelaksanaan sertifikasi belum berjalan mulus. Setidaknya guru sebagai status sosial yang seringkali tersingkir oleh kepentingan dasar yang ada pada setiap guru. Keberadaan ini menunjukkan

bahwa motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas. Untuk itu perlu didukung pula pola kerja yang saling mendukung. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah supervisi kepala sekolah. Motivasi berprestasi, kesejahteraan guru dan supervisi kepala sekolah mempengaruhi secara langsung maupun tak langsung terhadap kinerja guru.

Dalam kenyataannya, atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa. Program kunjungan kelas atau supervisi yang dilakukan kepala sekolah atau pengawas sudah dilakukan, tetapi kinerja guru belum dapat diamati secara menyeluruh. Hal tersebut dapat terjadi karena guru hanya berusaha menampilkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi, selanjutnya guru tersebut akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi. Keberadaan guru di dalam proses pendidikan harus bermakna bagi masyarakat dan bangsa. Penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara operasional. Untuk itu kepala sekolah harus melakukan supervisi sekolah yang memungkinkan kegiatan operasional itu berlangsung dengan baik. Melihat pentingnya fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam pengawasan kinerja, maka usaha untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi bukanlah merupakan pekerjaan yang

mudah bagi kepala sekolah. Kegiatan tersebut berlangsung sebagai proses yang panjang. Pada kenyataannya banyak kepala sekolah yang sudah berupaya secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tapi hasilnya masih lebih jauh dari harapan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perannya sangat penting untuk membantu guru dan muridnya. Di dalam kepemimpinannya, kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Peningkatan kualitas pendidikan perlu seorang kepala sekolah yang mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, kepala sekolah berusaha agar nasehat, saran, dan perintahnya diikuti oleh guru-guru. Kepala sekolah harus berusaha untuk mengadakan perubahan-perubahan cara berfikir, sikap, tingkah laku bawahannya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu guru-guru berkembang menjadi guru yang profesional. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan. Sehubungan dengan itu, kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengkoreksi dan mencari inisiatif

terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship*) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya optimal. Berdasarkan observasi di beberapa SD di Kecamatan Ngampilan pada bulan Januari tahun 2016 terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum memuaskan. Dalam realitas sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain:

1. pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya,
2. kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif,
3. masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat,
4. beberapa siswa belum mencapai nilai yang memuaskan.

Dengan latar belakang di atas, maka penilaian kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian serius. Penilaian kinerja guru, merupakan salah satu bagian kompetensi yang harus dikuasai kepala sekolah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan. Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan,

sehingga guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana pengaruh motivasi berprestasi, kesejahteraan guru, dan supervisi kepala sekolah. Hal inilah yang menjadi latar belakang penelitian tentang pengaruh motivasi berprestasi, kesejahteraan guru, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016.

B. Identifikasi Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016 dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal, guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016 belum sepenuhnya memahami strategi komunikasi efektif baik dalam hubungan tim pengajaran dengan guru lain, maupun kemampuan berkomunikasi kepada siswa dalam penyampaian.
2. Komitmen organisasi, guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016 belum sepenuhnya memiliki komitmen dan loyalitas terhadap sekolah.
3. Motivasi berprestasi, guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016 sebagian besar belum memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi mengajar. Hal ini dapat

terlihat dari minimnya prestasi guru dalam membuat karya baik berupa media-media pembelajaran praktik maupun karya ilmiah.

4. Kesejahteraan guru, sebagian guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016 belum menerima tunjangan sertifikasi.
5. Tingkat pendidikan, guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016 belum 100% mempunyai kualifikasi sarjana dan sebagian mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dikuasai.
6. Profesionalitas guru, pengembangan profesionalitas guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016 masih sangat minim, baik pengembangan profesi melalui jalur pendidikan formal dan pelatihan-pelatihan.
7. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang kurang efektif.

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini permasalahan yang ada dibatasi pada pengaruh motivasi berprestasi, kesejahteraan guru, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016.

D. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti mencakup :

1. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016?

2. Bagaimana pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016?
3. Bagaimana pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016?
4. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi, kesejahteraan guru, dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dijabarkan diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi, kesejahteraan guru, dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016.

F. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi para guru, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Ngampilan

- a. Bagi peneliti, untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi berprestasi, kesejahteraan guru, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta tahun 2015/2016.
- b. Bagi sekolah, untuk memberikan masukan kepada sekolah agar dapat mengambil langkah-langkah dalam mengoptimalkan kinerja guru.
- c. Bagi Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, untuk memberikan sumbangan pemikiran tentang pengambil kebijakan yang berkenaan dengan program peningkatan mutu pendidikan melalui kinerja guru sehingga turut mewujudkan Kota Yogyakarta sebagai kota pendidikan.