

# MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI SUB RAYON 2 MUNTILAN KABUPATEN MAGELANG

(Suatu tinjauan aspek persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah,  
profesionalisme guru, dan iklim sekolah)

Nanik Istantri Nugrahantini  
SMP Negeri 1 Muntilan, Magelang

**Abstract:** *The aim of this research is to describe and explain teacher perception influence about headmaster supervision, work climate, and teacher professionalism towards teacher work motivation at SMP country for area 02 muntilan regency magelang. The sample is taken with random proportional technique sampling in error level 5% with Kretcie table as big as 117 from 175 teachers. Data collecting for all variable, use closed inquiry method based on test result has tried the instrument has been declared valid and reliable. The data analysis technique for interval characteristic data, used multiple regression analysis in 5% standard signification. classic assumption for this Multiple regression applications, are normality data distribution, linearity, non-multicollinearity test, homoscedasticity test and otokorelation test, are BLUE. The result of this research show that connection causal deliver variable that canvassed to show level significations that certifiable in ts. 5%. as to this result is braced with contribution coefficient as big as 63,9% detailed for headmaster supervision factor as big as 19,7%, work climate as big as 20,6% and teacher professionalism 23,6%.*

**Keywords:** *work motivation; headmaster supervision; work climate; teacher professionalism*

## Pendahuluan

Salah satu masalah yang sangat serius dalam bidang pendidikan di tanah air kita saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Salah satu bukti rendahnya mutu pendidikan di Indonesia terlihat dari laporan *International Education Achievement* (IEA), Menurut IEA, kemampuan membaca untuk tingkat SD siswa Indonesia berada dalam urutan ke-38 dari 39 negara peserta studi. Sementara kemampuan matematika siswa SLTP Indonesia berada dalam urutan ke-39 dari 42 negara. Adapun kemampuan IPA, Indonesia masuk dalam urutan ke-40 dari 42 negara. Jika dibandingkan dengan negara-negara di ASEAN, ternyata posisi Indonesia tetap berada pada urutan paling bawah. Bahkan pada tahun 2005 peringkat indeks pengembangan manusia (*Human Development Index*) Indonesia berada pada peringkat 110 dibawah Vietnam yang peringkat 108. ([http://www.bimakab.](http://www.bimakab.go.id)

[go.id](http://www.bimakab.go.id)). Kualitas sekolah dapat diidentifikasi dari banyaknya siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun prestasi bidang lain, serta lulusannya relevan dengan tujuan. Melalui siswa yang berprestasi dapat ditelusuri manajemen sekolahnya, profil gurunya, sumber belajar, dan lingkungannya (Komariah, 2006: 8).

Kepala sekolah sebagai pemimpin memainkan peranan kunci mengenai keberadaan sekolah. Suatu organisasi tidak dirasakan adanya pembinaan dan perhatian atasan terhadap kinerja orang-orang didalamnya, maka keberlangsungan organisasi berjalan dengan rutinitasnya sendiri sehingga iklim demikian mengakibatkan iklim kerja dengan kepemimpinan yang rendah.

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah perlu didukung kemampuan manajerial kepala sekolah. Karena itu, hubungan baik antar guru perlu diciptakan agar terjalin iklim dan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan (Mulyasa, 2007: 57).

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan. Melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek "guru" dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesional (<http://www.psb-psma.org/content/blog/pentingnya-supervisi-pendidikan/>). Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik. Oleh karenanya kepala sekolah sebagai manajer melakukan penilaian terhadap kinerja guru sebagai alat motivasi bagi guru.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru belum optimal dengan masih banyak ditemukannya guru yang selalu terlambat datang, tidak masuk mengajar tanpa ijin atau bahkan seringkali ijin, pada saat jam kerja tidak berada di tempat, guru mengajar tidak mempunyai perangkat pembelajaran atau ada persiapan mengajar namun tidak lengkap, belum menggunakan media dan metode mengajar belum sesuai dengan materi pelajaran. Hal ini disebabkan belum semua kepala sekolah melaksanakan peran kepala sekolah sebagai motivator secara maksimal.

Namun dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Beban Kerja guru 24 (duapuluh empat) jam per minggu diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru sehingga akan berdampak pula pada meningkatnya prestasi belajar siswa yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan.

Merujuk pada paparan di atas, maka penelitian ini membahas "Pengaruh Persepsi

Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Profesionalisme Guru terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri se Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang".

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Menurut Isbandi, motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku (Uno, 2008: 3).

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang (Sudrajat, 2007: 1).

McClelland (Robbins, 2006: 222) dalam teorinya McClelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan kekuasaan (power), dan kelompok pertemanan. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Se-

dangkan kebutuhan akan kelompok pertemanan adalah hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab (Robbin, 2006: 222).

Berdasarkan uraian di atas maka pengertian motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri guru, untuk melakukan sesuatu apa yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Uno, 2008: 72) sehingga yang dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teori McClelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kelompok pertemanan (*affiliation*).

Supervisi secara etimologi berasal dari kata "super" dan "visi" yang mengandung pengertian meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas dan kinerja bawahan (Mulyasa, 2007: 154). Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar agar memperoleh kondisi yang lebih baik.

Purwanto (2007: 76), menegaskan supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya. Hartoyo (2006: 46) mendefinisikan supervisi sebagai kegiatan yang dilakukan oleh seorang supervisor untuk membantu orang lain yang disupervisi agar dapat menemukan solusi atas permasalahan atau kendala yang dijumpai untuk meningkatkan profesio-

nalisme dan kinerja mereka. Tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada akhirnya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Hal tersebut tidak hanya memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga untuk mengembangkan potensi kualitas guru.

Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dapat pula diartikan sebagai proses aktif timbulnya kesadaran dengan segera terhadap supervisi kepala sekolah yang merupakan faktor internal dan eksternal guru tentang supervisi kepala sekolah, melalui pemberian nilai terhadap supervisi kepala sekolah. Indikator persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah: a) Dorongan; b) Bimbingan; c) Kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru; d) Pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran; e) Penilaian kinerja guru.

Bloom (1964) mendefinisikan iklim dengan kondisi, pengaruh, dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial, dan intelektual yang mempengaruhi peserta didik. Sedangkan Hoy dan Forsyth (1986) mengatakan bahwa iklim merupakan kualitas dari lingkungan (kelas) yang terus menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku, dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka.

Dimulai dengan mengkaji tentang iklim lembaga kerja, Moos (1979) mengemukakan ada tiga dimensi umum yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan psikis dan sosial. Ketiga dimensi tersebut adalah dimensi hubungan (*relationship*), dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi (*personal growth/development*), dan dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*). Di samping ketiga dimensi diatas, Arter (1989) menyebutkan satu dimensi sebagai pengembangan dari dimensi-dimensi Moos, yaitu dimensi lingkungan fisik (*physical environment*).

Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim kerja adalah

suasana kerja yang menggambarkan suasana keakraban dan kekeluargaan, persaingan, keterlibatan organisasi sekolah, keamanan dan ketersediaan fasilitas serta hubungan antara sekolah lingkungan. Oleh karenanya iklim kerja merupakan salah satu faktor untuk menumbuhkan motivasi kerja guru karena iklim kerja yang kondusif akan mendukung interaksi antar siswa, memperjelas pengalaman-pengalaman guru dan siswa, menumbuhkan semangat yang memungkinkan kegiatan-kegiatan di kelas berlangsung dengan baik, dan mendukung saling pengertian antara guru dan siswa. Indikator iklim kerja:

- 1) Kondisi lingkungan fisik pekerjaan: a) Pemberian kesejahteraan sesuai dengan aturan sekolah; b) Pemberian penghargaan terhadap tugas-tugasnya; c) Terpenuhinya sarana dan prasarana.
- 2) Kondisi lingkungan pekerjaan: a) Perlunya dukungan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas; b) Dapat merancang dan mendesain pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya; c) Adanya pengawasan dan disiplin kerja melalui peraturan sekolah; d) Dibangunnya komunikasi dan interaksi dengan teman sejawat, orang tua siswa, kepala sekolah, dan lingkungan masyarakat; e) Fungsi kepemimpinan kepala sekolah otoriter, demokratis, tradisional; f) Menetapkan program sekolah sesuai dengan sifat dan bagaimana cara menetapkan tujuan; g) Dapat menetapkan kebijakan secara personal; h) Dapat menetapkan mengenai kebijakan kompensasi; i) Penetapan kebijakan pengelolaan sekolah bersama-sama dengan komite sekolah.

Secara umum, baik sebagai pekerjaan ataupun sebagai profesi guru selalu disebut sebagai salah satu komponen utama pendidikan yang amat penting. Guru, siswa dan kurikulum merupakan tiga komponen utama dalam sistem pendidikan sebagai syarat mutlak dalam proses pendidikan sekolah. Melalui mediator yang disebut guru, siswa dapat memperoleh menu sajian bahan ajar yang di-

olah dari kurikulum nasional ataupun dalam kurikulum muatan lokal. Guru adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai fasilitator agar siswa dapat belajar dan atau mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, melalui lembaga pendidikan sekolah, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta.

Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna. Kompetensi guru mencakup (1) kompetensi paedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi profesional dan (4) kompetensi sosial.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru merupakan tingkat kemampuan profesional guru dengan karakteristik: (1) mempunyai orientasi pelayanan sosial yang melebihi pelayanan individu atau dengan kata lain mementingkan kepentingan orang banyak dari pada kepentingan pribadi atau golongan; (2) mendapat pengakuan dan penghargaan dari masyarakat; (3) memberi pelayanan dengan sifat layanan saintifik (ahli); (4) dipersiapkan melalui program perencanaan yang matang secara komprehensif dan integral; (5) perbaikan program dan pelaksanaan secara kontinyu, komprehensif, dan integral; (6) standar dan kompetensi ditentukan oleh organisasi profesi; (7) menetapkan kode etik sebagai tuntunan moral dalam menjalankan profesinya.

Berdasarkan pengertian di atas, indikator profesionalisme guru meliputi: a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, dan sebagainya, b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik; c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya. d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi; e) Mampu mengembangkan dan

menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan; f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran; g) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran; h) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik; i) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Guna memenuhi bahan pembahasan hasil penelitian, di bawah ini di paparkan hasil penelitian yang relevan.

Durosaro (2004) dalam penelitian *Management Functions, Principles And Leadership Styles In Kwara State Public Primary Schools* menyatakan isu motivasi juga penting dalam manajemen personalia yang efektif. Sekolah Dasar Publik di Kwara menyatakan bahwa manajer (kepala sekolah) harus sadar akan basis motivasi yang teoritis untuk memungkinkan mengidentifikasi tingkatan kebutuhan staff dan bagaimana cara memotivasi mereka untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik. Isu perangsang adalah suatu kebutuhan utama bagi pemerintah untuk melanjutkan pekerjaan yang dilakukan dan meningkatkan upah dan kondisi-kondisi lain seperti jasa (layanan) kepada para guru.

Ofoegbu (March, 2004): Disimpulkan bahwa dari 772 (10%) guru sekolah umum dan sekolah menengah yang diambil secara random sampling dari Negara bagian tenggara di Nigeria, analisis data mengungkapkan bahwa secara keseluruhan guru yang berpartisipasi setuju bahwa motivasi guru merupakan faktor yang sangat penting dalam keefektifitas kelas dan peningkatan sekolah.

Pimpa (2008), hasil kajian menunjukkan bahwa kebijakan sekolah dan kepemimpinan kontribusi positif untuk guru motivasi kerja. Sejak faktor motivasi berkontribusi nyata untuk mengajar, dan positif yang terkait dengan faktor yang membuat motivasi mengajar (prestasi di tempat kerja, pengakuan pada sekolah, bekerja keanekaragaman, tanggung jawab, dan kemajuan karir), pemimpin sekolah harus mempromosikan dan memberikan

dukungan moral kepada para guru, kualitas kerja, tingkat pendapatan yang sesuai standar hidup guru, dan di lingkungan sekolah. Faktor-faktor ini akan meningkatkan jangka panjang guru motivasi di Thailand Selatan dan kesinambungan organisasi sekolah.

Zembylas (2008). (*Teacher Job Satisfaction In Cyprus: The Results Of A Mixed-Methods Approach*, terdapat 63,3% responden menunjukkan bahwa mereka *selalu* ingin menjadi seorang guru, yang selanjutnya diverifikasi, kenyataan bahwa 70% menolak pengajaran yang tidak mereka pertama pilihan karir. Pada saat yang sama, banyak responden menunjukkan bahwa mereka masuk ke profesi guru karena alasan yang berkaitan dengan manfaat profesi. Sebagai contoh, 54,6% menunjukkan bahwa mereka masuk ke profesi guru, karena mereka tertarik oleh jam dan hari libur dari profesi, sedangkan 40,9% adalah karena tertarik dengan gaji. Maka dalam hal ini motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Zhang (2007). mengungkapkan bahwa: *Thirdly, good communication with teachers, particularly on what is to be expected by both schools and teachers. Good communication and mutual understanding will help to form an accurate and realistic psychological contact.* Yang ke tiga, komunikasi yang baik dengan para guru, terutama komunikasi yang apa adanya diharapkan oleh kedua-duanya yaitu sekolah dan para guru. Komunikasi baik dan timbal balik pemahaman akan membantu ke arah membentuk suatu kontak psikologis realistis dan akurat sehingga dapat mampu menghasilkan kinerja yang baik.

## Metode Penelitian

Menurut pendekatannya, penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai penelitian *ex post facto*, karena penelitian ini tidak diadakan perlakuan atau manipulasi langsung terhadap variabel independen. Peneliti hanya mempelajari dan mengungkapkan keadaan (data) fak-

tual berdasarkan gejala yang telah ada secara wajar pada diri responden. Penelitian dilakukan di SMP Negeri Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang, dengan populasi 175 guru. Melalui teknik proporsional random sampling, ditentukan banyaknya sampel dengan tingkat kesalahan 5% pada tabel Kretecie, sebesar 117.

Pengumpulan data untuk semua variabel, menggunakan metode angket tertutup yang berdasarkan hasil uji coba instrumennya telah dinyatakan valid dan reliabel.

Teknik analisis data untuk variabel yang berkarakteristik interval, digunakan analisis Regresi Ganda pada taraf signifikansi 5%. Asumsi klasik yang disyaratkan untuk penerapan Regresi Ganda ini, meliputi Normalitas sebaran data, Linearitas hubungan variabel bebas dengan terikat, uji Non-Multikolinearitas, uji Homoskedastisitas dan uji Otokorelasi, telah dinyatakan BLUE.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### A. Penyajian Data

#### 1. Supervisi Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Diskripsi tentang supervisi kepala sekolah di SMP Negeri Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang diperoleh melalui prosedur frekuensi dalam program SPSS 15.00 *for windows* yang dilakukan terhadap 117 guru sebagai responden. Hasil perhitungan data diketahui bahwa nilai rerata = 3,43; median = 3,50; modus = 3,50; standart deviasi = 0,33; Variance = 0,11; range = 2,16; terendah = 1,81 dan tertinggi = 4,00.

#### 2. Iklim sekolah ( $X_2$ )

Diskripsi tentang iklim sekolah di SMP Negeri Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang diperoleh melalui prosedur frekuensi dalam program SPSS 15.00 *for windows* yang dilakukan terhadap 117 guru sebagai responden. Hasil perhitungan data diketahui bahwa nilai rerata = 3,46; median = 3,50; modus = 3,67; standart deviasi = 0,33; Variance = 0,11; range = 1,92; terendah = 2,08 dan tertinggi = 4,00.

#### 3. Profesionalisme Guru ( $X_3$ )

Diskripsi tentang profesionalisme guru di SMP Negeri Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang diperoleh melalui prosedur frekuensi dalam program SPSS 15.00 *for windows* yang dilakukan terhadap 117 guru sebagai responden. Hasil perhitungan data diketahui bahwa nilai rerata = 2,62; median = 2,62; modus = 2,88; standart deviasi = 0,28; Variance = 0,08; range = 1,69; terendah = 1,75 dan tertinggi = 3,44.

#### 4. Motivasi Kerja Guru (Y)

Diskripsi tentang Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang diperoleh melalui prosedur frekuensi dalam program SPSS 15.00 *for windows* yang dilakukan terhadap 117 guru sebagai responden. Hasil perhitungan data diketahui bahwa nilai rerata = 3,58; median = 3,66; modus = 3,78; standart deviasi = 0,39; Variance = 0,15; range = 2,67; terendah = 1,33 dan tertinggi = 4,00.

### B. Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 15.0 *for windows* diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,983 + 0,209X_1 + 0,295X_2 + 0,273X_3$$

$$t = (4,726)** \quad (5,177)** \quad (5,287)**$$

Keterangan :

( ) = Menunjukkan nilai t hitung

\*\* = Menunjukkan signifikan pada alfa = 1%

\* = Menunjukkan signifikan pada alfa = 5%

*Pemaknaan:*

a = -2,983. Memberi informasi bahwa posisi motivasi kerja guru tanpa adanya pengkondisian faktor supervisi kepala sekolah, iklim sekolah, dan profesionalisme guru, maka motivasi kerja guru di SMP

Negeri Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang, cukup memprihatinkan.

$b_1 = 0,209$ . Besar nilai koefisien regresi untuk variabel supervisi kepala sekolah adalah 0,209 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan intens pemberian supervisi kepala sekolah di SMP Negeri Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang, maka motivasi kerja guru akan semakin mengalami peningkatan.

$B_2 = 0,295$ . Besar nilai koefisien regresi untuk variabel iklim sekolah adalah 0,295 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa semakin kondusif iklim kerja di SMP Negeri Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang, maka Motivasi Kerja Guru akan semakin mengalami peningkatan.

$B_3 = 0,273$ . Besar nilai koefisien regresi untuk variabel profesionalisme guru adalah 0,273 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa semakin menin-

gkat profesionalisme guru di SMP Negeri Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang, maka Motivasi Kerja Guru akan semakin mengalami peningkatan.

## 2. Uji F

Hasil perhitungan nilai  $F_{hitung}$  yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15.0 for windows adalah 66,673 dengan besarnya taraf signifikansi sebesar 0,000

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 66,673 dengan taraf signifikansi  $= 0,000 < 0,05$  sehingga **Ho ditolak**, artinya supervisi kepala sekolah, iklim sekolah, dan profesionalisme guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang.

## 3. Uji t

Perhitungan dengan SPSS, diperoleh hasil pada tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji t Statistik

No	Variabel	$t_{hitung}$	$p$	Keterangan
1.	Supervisi kepala sekolah ( $X_1$ )	4,726	0,000	Signifikan
2.	Iklim sekolah ( $X_3$ )	5,287	0,000	Signifikan
3.	Profesionalisme guru ( $X_2$ )	5,177	0,000	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2009

Hasil perhitungan nilai “ t “ statistik untuk variabel supervisi kepala sekolah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4,726 dengan  $p = 0,000 < 0,05$  sehingga **Ho ditolak**, artinya supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang.

Untuk variabel iklim sekolah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  5,287 dengan taraf signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$  sehingga **Ho ditolak**, artinya iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang.

Variabel profesionalisme guru di-

peroleh nilai  $t_{hitung}$  5,177 dengan taraf signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$  sehingga **Ho ditolak**, artinya profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Sub Rayon 2 Muntilan Kabupaten Magelang.

## 4. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,639. Hal ini berarti bahwa besarnya sumbangan yang diberikan oleh supervisi kepala sekolah, profesionalisme guru dan iklim sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Sub Rayon 2 Muntilan Kabu-

paten Magelang adalah 63,9%, sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Secara rinci, kontribusi partial dapat diperoleh:

a. Supervisi kepala sekolah ( $X_1$ )

$$\begin{aligned} SE(X_1)\% &= \beta_{x_1} \times r_{x_1y} \times 100\% \\ &= 0,316 \times 0,623 \times 100\% \\ &= 19,7\% \end{aligned}$$

b. Iklim kerja ( $X_2$ )

$$\begin{aligned} SE(X_2)\% &= \beta_{x_2} \times r_{x_2y} \times 100\% \\ &= 0,338 \times 0,611 \times 100\% \\ &= 20,6\% \end{aligned}$$

c. Profesionalisme guru ( $X_3$ )

$$\begin{aligned} SE(X_3)\% &= \beta_{x_3} \times r_{x_3y} \times 100\% \\ &= 0,356 \times 0,662 \times 100\% \\ &= 23,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa sumbangan efektif yang diberikan oleh supervisi kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru adalah 19,7%; sumbangan efektif yang diberikan iklim kerja terhadap Motivasi Kerja Guru adalah 20,7%, dan sumbangan efektif yang diberikan profesionalisme guru terhadap Motivasi Kerja Guru adalah 23,6% sehingga totalnya adalah 63,9%.

Semua asumsi klasik yang menyertai penerapan teknik analisis regresi ganda tersebut telah dinyatakan BLUE (hasil perhitungan menjadi dokumen penulis).

## Hasil dan Pembahasan

Motivasi kerja adalah daya penggerak dari dalam diri individu untuk melakukan kegiatan belajar untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan serta pengalaman. Motivasi kerja bisa timbul karena faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri manusia yang disebabkan oleh dorongan atau keinginan akan kebutuhan belajar, harapan dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik yang berasal dari

luar diri manusia yang juga mempengaruhi motivasi kerja berupa adanya penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung. Senada dengan apa yang diungkapkan oleh Ofoegbu (March, 2004) yang menyimpulkan bahwa dari 772 (10%) guru sekolah umum dan sekolah menengah yang diambil secara random sampling dari Negara bagian tenggara di Nigeria, analisis data mengungkapkan bahwa secara keseluruhan guru yang berpartisipasi setuju bahwa motivasi guru merupakan faktor yang sangat penting dalam keefektifitas kelas dan peningkatan sekolah.

Penelitian ini juga mampu mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Durosaro (2004, *Management Functions, Principles And Leadership Styles In Kwara State Public Primary Schools*) menyatakan isu motivasi juga penting dalam manajemen personalia yang efektif. Sekolah Dasar Publik di Kwara menyatakan bahwa manajer (kepala sekolah) harus sadar akan basis motivasi yang teoritis untuk memungkinkan mengidentifikasi tingkatan kebutuhan staff dan bagaimana cara memotivasi mereka untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik. Isu perangsang adalah suatu kebutuhan utama bagi pemerintah untuk melanjutkan pekerjaan yang dilakukan dan meningkatkan upah dan kondisi-kondisi lain seperti jasa (layanan) kepada para guru.

Hal senada juga diungkapkan oleh Pimpa (2008), hasil kajian menunjukkan bahwa kebijakan sekolah dan kepemimpinan kontribusi positif untuk motivasi kerja guru. Sejak tarik faktor motivasi untuk berkontribusi nyata untuk mengajar, dan positif terkait dengan faktor yang membuat motivasi mengajar (prestasi di tempat kerja, pengakuan pada sekolah, bekerja keanekaragaman, tanggung jawab, dan kemajuan karir), pemimpin sekolah harus mempromosikan dan memberikan dukungan moral kepada para guru, kualitas kerja, tingkat pendapatan yang sesuai standar hidup guru, dan di lingkungan sekolah. Faktor-faktor ini akan meningkatkan jangka panjang guru motivasi di Thailand Selatan

dan kesinambungan organisasi sekolah.

Hasil penelitian ini juga mampu mendukung hasil penelitian sebelumnya dimana disebutkan bahwa Zhang (2007) juga mengungkapkan bahwa: komunikasi yang baik dengan para guru, terutama komunikasi yang apa adanya diharapkan oleh keduanya yaitu sekolah dan para guru. Komunikasi baik dan timbal balik pemahaman akan membantu ke arah membentuk suatu kontak psikologis realistis dan akurat sehingga dapat mampu menghasilkan kinerja yang baik.

## Simpulan

Bertolak pada hasil penelitian dan pembahasannya, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh yang signifikan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, iklim kerja, dan profesionalisme guru terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang, ditunjukkan dengan diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 66,673 dengan taraf signifikansi  $= 0,000 < 0,005$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,639; berarti bahwa besarnya sumbangan yang diberikan oleh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, iklim kerja, dan profesionalisme guru terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang adalah 63,9%, sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Ada pengaruh yang signifikan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang, dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4,726 dan  $p = 0,000 < 0,05$ .

Ada pengaruh yang signifikan Iklim kerja terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang, dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  5,287 dan  $p = 0,000 < 0,05$ .

Ada pengaruh yang signifikan profesionalisme guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 02 Muntilan Kabupaten Magelang, dengan diperoleh nilai 5,177 dan  $p = 0,000 < 0,05$ .

Jika supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru maka kepala sekolah harus mampu melaksanakan supervisi secara berkala serta dapat memberikan masukan terhadap kendala yang dialami guru selama proses pembelajaran sehingga guru merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Seluruh warga sekolah baik guru maupun kepala sekolah harus mampu menciptakan kondisi iklim kerja yang kondusif sehingga nyaman untuk bekerja demi menciptakan motivasi kerja, kedisiplinan bagi guru dan siswa.

Jika profesionalisme guru mampu meningkatkan motivasi kerja guru maka pemberian sertifikasi pendidik dari pemerintah merupakan salah satu kunci baik seorang guru untuk dapat dikatakan profesional, yang pada akhirnya mampu meningkatkan motivasi kerja guru yang dapat dibuktikan melalui terciptanya kualitas pendidikan yang lebih baik.

Adanya berbagai keterbatasan-keterbatasan dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

Bagi kepala sekolah diharapkan untuk lebih meningkatkan kompetensinya dalam melakukan supervisi kepada seluruh staf guru, sehingga akan meningkatkan kinerja guru.

Bagi guru diharapkan untuk timbul kesadaran pada diri sendiri tentang pentingnya peningkatan kualitas pendidikan, yaitu selalu memberikan motivasi kepada siswa agar belajar sungguh-sungguh sehingga akan semakin meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Hendaknya para guru mempunyai kesadaran akan pentingnya kegiatan untuk peningkatan profesionalnya seperti penataran, MGMP dan Workshop bukan hanya sekedar mendapatkan sertifikat saja.

## Daftar Pustaka

- Durosaro. 2006. *Management Functions, Principles And Leadership Styles In Kwara State Public Primary Schools*. DEAN, Faculty Of Education University Of Ilorin.
- Hartoyo, 2006. *Supervisi Pendidikan*. Semarang: Pelita Insani.
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ofoegbu. 2004. *Teacher motivation: a Factor for classroom effectiveness and school improvement in Negeria*. [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m0FCR/is\\_1\\_38/ai\\_n6073200](http://findarticles.com/p/articles/mi_m0FCR/is_1_38/ai_n6073200)  
*Diakses tanggal 13 Februari 2009*.
- Pimpa. 2008. *Terrorism and Work Motivation: Teachers in the Southern Thailand*. Australia. School of Management RMIT University.
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Zhang. 2007. *Tecaher's Performance And Its Attitudinal Antecedents*. Singapore. National Institute of Educational Nayang Technological University.
- Zembylas. 2007. *Teacher Job Satisfaction In Cyprus: The Results Of A Mixed-Methods Approach*. Intercollege, Cyprus.