

# HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA, SIKAP PADA PROFESI, DAN PEMBINAAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

**Sujana Mei Raharja, Gunawan Sudarmanto, Djalaluddin Genap**  
FKIP Unila, Jl. Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung  
Email: sujanameiraharja@yahoo.com  
**08154019979**

**Abstract :** Goal of this research is the correlation and correlation strength between work attitude the teacher with the teacher performance, attitude of profession learn to the performance learn and headmaster construction with the teacher performance, and also its third relation by together to teacher performance. This research is executed by some Vocational High School Country (SMKN) in Bandar Lampung. Method used by method survey the. This research responder is all teacher SMKN 588 population amount to 140 who are selected by pursuant to technique of sample random sampling. Instrument utilized by in the form of kuesioner. Result of research show the positive relation, keep and significant between : (1) motivation work ( $X_1$ ) with the teacher performance (Y) with the correlation coefficient ( $r_{y1}$ ) of between the variable is 0,976. (2) attitude profession ( $X_2$ ) with the teacher performance (Y) , with the correlation coefficient ( $r_{y2}$ ) of between the variable is 0,974. (3) headmaster construction ( $X_3$ ) with the teacher Performance (Y) with the correlation coefficient( $r_{y3}$ ) of between the variable is 0,973. (4) the motivation work ( $X_1$ ) , attitude profession ( $X_2$ ) and headmaster construction ( $X_3$ ) with the teacher performance (Y) with the double correlation coefficient of  $r_{y.123}$  sum 0.974,

**Key Words :** Motivation, Character, Maintening, Performance Teacher's

**Abstrak :** hubungan motivasi kerja sikap pada profesi dan pembinaan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMKN 4 Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan dan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, sikap pada profesi dengan kinerja guru dan pembinaan kepala sekolah dengan kinerja guru, serta hubungan ketiganya secara bersama-sama dengan kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di beberapa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Bandar Lampung. Metode yang digunakan adalah metode survey. Responden penelitian ini adalah guru-guru SMKN di Kota Bandar Lampung berjumlah 588 orang, sebagai populasi dan 140 orang sebagai sampel yang dipilih berdasarkan teknik sampel random sampling. Instrumen yang dipergunakan berupa kuisisioner. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif, erat dan signifikan antara : (1) motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) dengan koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) antara variabel tersebut adalah 0, 976. (2) sikap pada profesi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y), dengan koefisien korelasi ( $r_{y2}$ ) antara variabel tersebut adalah 0,974. (3) pembinaan kepala sekolah ( $X_3$ ) dengan Kinerja Guru (Y) dengan koefisien korelasi ( $r_{y3}$ ) antara variabel tersebut adalah 0,973. (4)

motivasi kerja ( $X_1$ ), sikap pada profesi ( $X_2$ ) dan pembinaan kepala sekolah ( $X_3$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). Dengan demikian kontribusi ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja guru 0,974.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Sikap, Pembinaan, Kinerja Guru.

## PENDAHULUAN

Kondisi yang terjadi di lokasi penelitian berdasarkan penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa sebagian besar (65%) dari (100%) yang ada masih menggunakan metode pembelajaran yang berorientasi atau terpusat pada guru. Sebagian besar guru (55%) dari (100%) guru yang ada masih menggunakan metode pembelajaran yang tidak melibatkan siswa menjadi aktif. Metode pembelajaran yang digunakan harus disesuaikan dengan materi yang ada dengan prinsip dapat mengaktifkan siswa. Rendahnya penguasaan materi ini ditunjukkan bahwa sebagian besar guru (12%) dari 588 orang guru SMK mengajar tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, juga tidak mempunyai dorongan dari dalam dirinya sendiri untuk bertindak lebih tanggung jawab dalam hal penguasaan materi, bahkan tidak kreatif dalam menemukan ide-ide baru. Faktor yang berhubungan dengan kinerja guru sekolah Menengah Kejuruan dapat

juga datang dari luar dirinya (*extrinsic*), seperti lingkungan sekolah yang diatur dengan baik dengan suasana yang religius, imbalan yang memuaskan dan lain sebagainya. Selain dari pada itu kinerja guru sekolah menengah kejuruan di pengaruhi oleh adanya supervisi yang dilaksanakan oleh beberapa pihak seperti oleh kepala sekolah menengah kejuruan, pengawas pendidikan dari Kantor Dinas Pendidikan dan para guru yang lebih senior. Pendapat Sumidjo (1995:82), keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Sehingga perlu dilakukan penelitian tentang "Motivasi kerja guru, sikap pada profesi guru dan pembinaan kepala sekolah hubungannya dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Bandar Lampung".

Istilah kinerja dapat diartikan berbagai macam tergantung dari sudut mana yang digunakan. Kinerja yang dalam bahasa inggrisnya adalah *performance*

dapat berarti penampilan, dengan maksud memperlihatkan kemampuan pribadinya, yang dapat diamati oleh orang lain. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan Whitmore (2000: 104) bahwa kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.

Whitmore (2000: 104) juga mengatakan penampilan seseorang dalam rangka memperlihatkan kemampuannya merupakan pengekspresian potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan kemampuan untuk mengekspresikan potensi sebagai seorang guru secara optimal maka ia akan dapat meraih prestasi yang tinggi. Prestasi merupakan hasil dari kemampuan dan usaha, Robbins (2001: 70) sebagaimana yang dikemukakan oleh Cardoso bahwa kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu, Gomes (2002: 135). Robbins (2001: 410) juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil kerja dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Simamora (2000: 327) mengemukakan, kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (UURI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur dan berkepribadian.

Kinerja menekankan hasil akhir atau tujuan yang ingin dicapai, baik tujuan seseorang yang bekerja maupun tujuan organisasi tempat orang tersebut menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut dikemukakan oleh Robbins (2001: 411) yang menyatakan bahwa, suatu pencapaian tujuan

adalah definisi dari kerja. Kemudian Aldag dan Stearns (2000: 77) berpendapat bahwa kinerja adalah pencapaian tujuan dan banyak organisasi. Untuk mengetahui tinggi atau rendahnya suatu kinerja diperlukan nilai kinerja, menurut Bernandin dan Russell yang dikutip Gomes (2002: 135), penilaian kinerja adalah suatu cara untuk mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasi nya.

Secara etimologi motivasi berasal dari bahasa Latin *"movere"*, yang berarti menggerakkan. Berdasarkan pengertian ini dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak terhadap suatu tujuan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2003:756) motivasi diartikan sebagai dorongan yang timbul dari diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Sedangkan David MC.Clelland et al dalam Uno (2007: 9) berpendapat bahwa *"A motive is the redintegration by a cue of a change in an affective situation"* yang berarti motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari

(*redintegration*) dengan ditandai suatu perubahan pada situasi afektif,".

Lebih Lanjut Mc. Donald dalam Syaiful Bahri Djamarah (2002: 148) mengatakan bahwa *"Motivation is aenergy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reactions"*. Motivasi adalah suatu perubahan energi didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Kunci utama memahami proses motivasi terletak pada arti hubungan antara kebutuhan, dorongan dan sasaran. Suciati (2001:1) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai sebuah konsep yang digunakan untuk menggambarkan faktor-faktor dalam diri seseorang yang merangsang, memelihara, dan menyalurkan perilaku ke arah suatu sasaran. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah perilaku yang diarahkan kepada sasaran.

Menurut Sardiman (2000: 12) menegaskan dalam salah satu di antaranya penggunaan istilah dan konsep motivasi adalah menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Berbagai pengertian dan pandangan yang diungkapkan di atas

maka disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan atau tenaga yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan batin seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan guna memenuhi kebutuhan yang dirasakan.

Jadi yang dimaksud dengan motivasi kerja guru didalam penelitian ini adalah setiap dorongan pada diri guru sebagai individu, terutama dorongan dari dalam dirinya sendiri seperti: (1) pengembangan pribadi dengan indikator dedikasi, tanggung jawab, kemandirian, kepuasan pribadi dan percaya diri; (2) prestasi dengan indikator senang bekerja keras, menginginkan hasil terbaik dan tidak cepat merasa puas; (3) rasional dalam bertindak dengan indikatornya menetapkan tujuan secara rasional dan hati-hati dalam memilih metode sesuai dengan pekerjaan.

Sikap adalah intensitas kecenderungan positif atau negative terhadap suatu obyek psikologis tertentu (Asmawi, 2001: 126). Menurut Sunarto (2002: 42). Sikap adalah keadaan internal seseorang yang dapat mempengaruhi tingkah lakunya terhadap suatu obyek atau kejadian sekitarnya. Sikap ini

merupakan suatu bentuk hasil belajar tersendiri yang selalu diharapkan didalam proses pembelajaran.

Sikap adalah sebagai variable dasar yang dapat berfungsi memberikan petunjuk bagi perubahan tingkah laku seseorang (Fishbein dan Ajzen, 2001: 280). Pendapat senada menyatakan bahwa sikap merupakan pengorganisaian yang relatif tetap dari keyakinan, perasaan dan kecenderungan bertindak terhadap objek, group, kejadian atau *symbol social* yang signifikan. Selanjutnya dikatakan bahwa perasaan dalam sikap secara umum berkenaan dengan evaluasi (positif atau negatif) tentang seseorang, obyek atau persoalan (*issue*) (Vaughan and Hogg, 2006: 72). Sikap merupakan suatu keadaan internal seseorang, berupa kecenderungan atau kesiapan memberikan respon melalui komponen kognitif, afektif, dan konatif terhadap suatu stimulus (rangsangan) di lingkungan sekitarnya.

Ciri-ciri yang menekuni profesi guru dapat dilihat dari (1) bergairah dalam mengajar; (2) memberikan perhatian yang besar pada tugas dan murid-muridnya; (3) kreatif dalam menemu

kan ide-ide baru; (4) tidak cepat putus asa dalam menghadapi kesulitan; (5) mempunyai motivasi dari dalam dirinya untuk bertindak; (6) bersedia untuk memberi pengorbanan.

Menurut Awaludin Hamzah (<http://www.pikiran-rakyat.com>: 25 Oktober 2004) ada syarat tiga syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi kepala sekolah yaitu:

1. Akseptabilitas adalah aspek mengandalkan dukungan riil dari komunitas yang dipimpinnya. Seorang kepala sekolah harus mendapat dukungan dari guru-guru, karyawan lembaga yang bersangkutan sebagai komunitas formal yang dipimpinnya. Juga dukungan dari masyarakat pendidikan termasuk komite sekolah sebagai wadah organisasi orang tua/ wali siswa.
2. Aspek kapabilitas menyangkut kemampuan (kompetensi) untuk menjalankan kepemimpinan. Selain itu memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya yang ada dari orang-orang yang dipimpinnya agar tidak menimbulkan konflik. Konflik biasanya muncul karena adanya berbagai kepentingan dan gagasan yang kurang terakomodasi

dengan sempurna. Apabila konflik ini dikelola dengan baik serta mengakomodasi hal-hal yang secara realistis dapat dilaksanakan, akan melahirkan sebuah kesepakatan dan pemahaman yang akan terasa elok apabila dilaksanakan secara bersama dengan penuh tanggung jawab.

3. Aspek integritas adalah sebuah persyaratan yang sempurna apabila aspek akseptabilitas dan kapabilitas terpenuhi. Integritas artinya komitmen moral dan berpegang teguh terhadap aturan main yang telah disepakati sesuai dengan peraturan dan norma yang semestinya berlaku.

Selain tiga persyaratan tersebut, kepala sekolah sebagai seorang manajer di lembaga pendidikan juga harus memiliki tiga kecerdasan pokok, yaitu : kecerdasan profesional, personal dan manajerial agar dapat bekerja sama dan mengerjakan sesuatu dengan orang lain.

Keberhasilan sekolah pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan pemimpinnya melalui kepemimpinan yang berkualitas.

Adapun ciri-ciri yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Sumitro (2002: 3) sebagai berikut.

1. Berkemampuan untuk ikut merasakan perasaan orang yang dipimpin
2. Mampu menumbuhkan sikap dari yang dipimpin agar menerimanya sebagai bagian dari orang yang dipimpinnya.
3. Penuh pertimbangan, artinya selalu bersikap, berfikir tentang urusan orang lain sama pentingnya dengan urusan sendiri.
4. Punya sikap lincah, gembira, terbuka, peramah dan banyak bicara, dan
5. Punya emosi yang stabil, temperamennya tidak naik turun. Pemimpin yang baik mudah diterka reaksinya oleh orang atas suatu perlakuan tertentu terhadap dirinya, Kegiatan sehari-harinya jelas dan teratur.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya hubungan antara motivasi kerja guru, sikap pada profesi guru dan pembinaan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK di Bandar Lampung. Secara rinci tujuan penelitian ini, 1). Menganalisis hubungan antara motivasi kerja guru

dengan kinerja guru. 2). Menganalisis hubungan sikap pada profesi guru dengan kinerja guru. 3). Menganalisis hubungan pembinaan kepala sekolah dengan kinerja guru. 4). Menganalisis hubungan antara motivasi kerja guru, sikap pada profesi guru dan pembinaan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru.

### **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan prinsip *exspost facto* dengan teknik korelasional.

Penelitian ini terdiri dari empat variabel, tiga variabel bebas dan satu variabel terikat : 1) variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y); dan 2) variabel bebas, yang meliputi motivasi kerja guru(X1), sikap pada profesi guru(X2), dan pembinaan kepala sekolah (X3). Suharsimi Arikunto (2002: 115) mengatakan bahwa “Untuk sekedar *ancer-ancer* apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih.

Populasi terjangkau sebanyak 588 orang guru, sebagai kerangka sampling diambil 140 orang guru secara acak.

### Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama sekolah	Jumlah populasi	Jumlah sampel
1	SMKN 1 Bandar Lampung	77	19
2	SMKN 2 Bandar Lampung	143	35
3	SMKN 3 Bandar Lampung	73	15
4	SMKN 4 Bandar Lampung	89	22
5	SMKN 5 Bandar Lampung	97	23
6	SMKN 6 Bandar Lampung	49	11
7	SMK SMKTI Bandar Lampung	60	15
		588	140

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Validitas

Variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah variabel kinerja guru, motivasi kerja guru, sikap pada profesi guru dan pembinaan kepala sekolah. Total pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah sebanyak 116 pernyataan yang terdiri dari 38 pernyataan variabel kinerja kerja, variabel motivasi 25 pernyataan, variabel sikap pada profesi guru 25 pernyataan, dan variabel pembinaan kepala sekolah 28 pernyataan.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* Untuk mengetahui apakah hasil pengukuran data yang diperoleh memenuhi syarat reliabilitas. Instrumen kuesioner dapat dikatakan reliable bila memiliki koefisien alpha sebesar  $\geq 0,6$ .

Reliabilitas *Cronbach's Alpha* diperoleh hasil X1 sebesar 0,978 yang lebih besar dibandingkan nilai standar 0,6 sehingga seluruh item pertanyaan X1 dinyatakan reliable, hasil X2 sebesar 0,979 yang lebih besar dibandingkan nilai standar 0,6 sehingga seluruh item pertanyaan X2 dapat dinyatakan reliabel, hasil X3 sebesar 0,974 yang lebih besar dibandingkan nilai standar 0,6 sehingga seluruh item pertanyaan X3 adalah reliabel dan hasil Y sebesar 0,973 yang lebih besar dibandingkan nilai standar 0,6 sehingga seluruh item pertanyaan Y juga dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Normalitas Data

Bahwa variabel motivasi kerja guru (x1), sikap pada profesi guru (x2), pembinaan kepala sekolah (x3) dan kinerja guru (y) mempunyai data yang normalitas, terbukti dari nilai

signifikan nilai  $>$  dari 0.05 dimana variable motivasi ( $x_1$ ) = 0,161, sikap ( $x_2$ ) 1.144, pembinaan ( $x_3$ ) = 1,304 dan kinerja ( $y$ ) = 0,102 . Artinya nilai signifikan itu berada lebih besar dari 0,05, sehingga dikatakan semua variabel tersebut adalah normal.

### **Hasil Uji Homogenitas Data**

Signifikansi 0,187  $>$  0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa varian ketiga kelompok data, yaitu variabel motivasi kerja guru( $x_1$ ), sikap pada profesi guru ( $x_2$ ), pembinaan kepala sekolah ( $x_2$ ) dan kinerja guru (Y) adalah sama atau homogen.

### **Hasil Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda Dengan mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah, 1). . Ada hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja guru SMK Negeri Bandar Lampung, 2). Ada hubungan positif sikap kerja dengan kinerja guru SMK Negeri Bandar Lampung, 3). Ada hubungan positif pembinaan guru dengan kinerja guru SMK Negeri Bandar Lampung, 4). Ada hubungan

positif secara bersama sama antara variabel motivasi kerja, sikap kerja, pembinaan guru dengan kinerja guru SMK Negeri Bandar Lampung.

### **Hasil Uji Hubungan Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Terdapat hubungan positif variabel motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMK Negeri Bandar Lampung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung (11,028)  $>$  t-tabel (1,98) dengan tingkat signifikan 0,000 dengan taraf kepercayaan 5% sehingga variabel motivasi berkorelasi positif terhadap kinerja guru SMK Negeri Bandar Lampung.

### **Hasil Uji Hubungan Sikap Pada Profesi Guru (X2) terhadap Kinerja Gur (Y)**

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada hubungan sikap pada profesi guru terhadap kinerja guru dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 57.015 + 0.471X_2$ .

### **Hasil Uji Hubungan pembinaan (X3) terhadap Kinerja (Y)**

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif variabel pemi

naan kepala sekolah dengan kinerja guru dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 82.911 + 0.421X_3$ .

**Hasil Uji Bersama Motivasi kerja guru, Sikap pada profesi guru, Pembinaan kepala sekolah dengan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Bandar Lampung**

Berdasarkan hasil analisis regresi secara bersama-sama terhadap ke empat variabel motivasi kerja guru ( $X_1$ ), sikap pada profesi guru ( $x_2$ ), pembinaan kepala sekolah ( $X_3$ ) dan Kinerja guru ( $Y$ ) didapat persamaan regresi  $Y = 8,921 + 0.272X_1 + 0.288X_2 + 0,183X_3$  yang berarti setiap kenaikan satu unit skor variabel motivasi kerja guru dan sikap pada profesi guru serta pembinaan kepala sekolah secara bersama-sama (simultan) akan menaikkan skor kinerja guru SMK Negeri di Kota Bandar Lampung 0,743 pada konstanta 38,921, dengan besar hubungannya sebesar 72,1%. Kekuatan hubungan secara bersama-sama antara motivasi kerja guru dan sikap pada profesi guru serta pembinaan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri di Kota Bandar Lampung dinyatakan dalam bentuk koefisien ganda ( $R$ ) = 0,880.

**Pembahasan**

Berdasarkan hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan positif, erat dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, yang dalam hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja dari guru tersebut. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang . (Siagian, 2004 : 139). Hal ini dapat kita lihat pula, ketika dorongan seseorang untuk berbuat itu sudah muncul dengan baik, maka upaya untuk berbuat sesuatu dengan baik itupun akan timbul. Dari hasil penelitian terhadap guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Bandar Lampung diperoleh hubungan korelasi 0,976.

Besarnya kontribusi pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,421 atau 42,10 % dengan kata lain pembinaan motivasi kerja guru memberikan sumbangan sebesar 20,5 % terhadap kinerja guru, selebihnya 79,5 % merupakan sumbangan dari faktor lain.

Faktor motivasi kerja guru ternyata salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja guru. Hal ini terbukti pada hasil analisis yang menggambarkan bahwa motivasi kerja guru memiliki hubungan yang positif, erat dan signifikan. Hubungan positif memberikan gambaran bahwa semakin tinggi motivasi guru semakin baik kinerjanya. Hubungan yang erat menggambarkan bahwa kinerja erat kaitannya dengan motivasi kerja guru. Selanjutnya hubungan motivasi guru dengan kinerja guru signifikan menunjukkan bahwa motivasi guru sangat berarti dalam meningkatkan kinerja guru. Secara umum motivasi merupakan factor pendorong guru baik dari dalam maupun dari luar untuk mencapai tujuan pembelajaran tertentu.

Pencapaian proses pembelajaran sangat ditunjang oleh kinerja guru. Kinerja guru menggambarkan kemampuan guru mulai dari penyusunan perencanaan sampai dengan evaluasi pembelajaran. Motivasi dapat diartikan sebagai factor pendorong guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Untuk itu, peningkatan motivasi guru menjadi penting sebagai langkah yang

tepat dalam meningkatkan kinerjanya.

Motivasi dapat dibangun dari dalam maupun dari luar guru itu sendiri. Dari dalam diri guru harus ditanamkan bahwa kinerja merupakan kebutuhan guru dalam rangka meningkatkan prestasinya sendiri. Hipotesis ketiga terdapat hubungan positif, erat dan signifikan antara sikap pada profesi guru dengan kinerja guru artinya semakin baik kecenderungan seorang guru memberikan respon terhadap suatu stimulus di sekolah dan lingkungannya, (Whitattaker, 2001 : 157), yang didasari oleh tiga komponen yakni kognitif, afektif dan konatif, maka akan semakin baik kinerja guru tersebut. Yang perlu diingat guru dalam menjalin hubungan adalah hubungan dalam rangka hubungan kerja, bukan hubungan maksud tertentu. Untuk itu kiranya guru perlu menjalin hubungan sikap dengan rekan kerja sesama guru maupun siswa, kepala sekolah, pengawas sekolah yang mempribadidana unsur emosionalnya. Sehingga akan menjadi sesuatu yang menyenangkan dan tidak kaku. Guru perlu mengetahui dan mengenal kemampuan kompetensi dirinya untuk

dapat dikembangkan lebih lanjut dan memahami kelemahannya atau kekurangannya sendiri agar dapat memperbaiki bahkan menghilangkan kelemahan tersebut. Guru diharapkan juga mengenal siswanya secara total, memerankan diri sebagai orang tua, sahabat dan keluarga agar dapat terlibat langsung dalam pemecahan permasalahan pribadi siswa per individu, sehingga siswa dapat lebih semangat karena merasa sangat diperhatikan, hal ini menjadi modal percepatan dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan bersama. Guru harus mendorong dirinya untuk dapat menyukai profesinya, karena yakin harapan dan prospek atas profesinya yang lebih menjajikan baik dari segi, ekonomi, status social maupun prestasi dan karir. Hipotesis ketiga terdapat hubungan positif, erat dan signifikan antara pembinaan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dari hasil penelitian terhadap guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Bandar Lampung diperoleh hubungan korelasi 0,973.

Besarnya kontribusi pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,421 atau 42,10

% dengan kata lain pembinaan kepala sekolah memberikan sumbangan sebesar 42,10 % terhadap kinerja guru, selebihnya 57,90 % merupakan sumbangan dari faktor lain. Ketika perencanaan pendidikan dikerjakan dan struktur organisasi sekolah disusun guna memfasilitasi perwujudan tujuan pendidikan, serta para anggota organisasi yaitu guru dan tenaga kependidikan dipimpin dan dimotivasi untuk mensukseskan pencapaian tujuan, tidak dijamin bahwa semua kegiatan akan berlangsung sebagaimana yang direncanakan. Oleh sebab itu diperlukan pembinaan kepala sekolah.

## **SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru (X1) dengan kinerja guru (Y). Artinya makin tinggi tingkat motivasi kerja guru makin tinggi pula kinerja guru.
2. Terdapat hubungan positif antara sikap pada profesi guru (X2) dengan kinerja guru (Y). Artinya makin tinggi tingkat sikap pada profesi guru makin tinggi pula kinerja guru.
3. Terdapat hubungan positif antara pembinaan kepala sekolah (X3) dengan

kinerja guru (Y). Artinya makin tinggi tingkat pembinaan kepala sekolah makin tinggi pula kinerja guru.

4. Terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja guru (X1), sikap pada profesi guru (X2) dan pembinaan kepala sekolah (X3) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja guru (X1), sikap pada profesi guru (X2) dan pembinaan kepala sekolah (X3). Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja guru, sikap pada profesi guru dan pembinaan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Bandar Lampung.

### **Implikasi**

1. Esensi Motivasi kerja guru dan upaya meningkatkan kinerja. Seorang guru pada hakekatnya adalah memberikan ilmu pengetahuan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini peserta didik. Berkaitan dengan hal ini perlu ditunjang dengan peningkatan kualitas dan kualifikasi kemampuan guru sebagai kunci dari keberhasilan dalam penelitian. esensi Motivasi kerja guru dan upaya meningkatkan kinerja.

2. Implikasi dari adanya hubungan yang positif, erat dan signifikan antara sikap pada profesi dengan dengan kinerja adalah peningkatan sikap yang sempurna dan menyukai profesinya. Di dalam menjalani profesinya, seorang guru akan berhubungan dengan orang lain, misalnya rekan sesama guru, siswa-siswi, dan orang-orang yang mempunyai kaitan kerja dengan guru lainnya.

3. Implikasi dari adanya hubungan yang positif, erat dan signifikan antara pembinaan kepala sekolah dengan dengan kinerja adalah sangat penting meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional yang diberi tugas tambahan untuk memimpin jalannya proses pembelajaran di sekolah. Dengan perkataan lain bahwa sekolah yang merupakan salah satu organisasi tempat berinteraksinya guru dan siswa juga merupakan wadah dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

### **Saran**

1. Kepada para pemegang kebijakan mengenai pendidikan agar dapat memberikan peluang kepada para guru untuk mengekspresikan po

tensinya. Diakui keunikan masing-masing individu guru dengan kelebihan dan kekurangannya. Guru diberikan kebebasan untuk berkreasi dan menentukan pilihan-pilihan tindakan yang akan diambil dalam melaksanakan profesinya yaitu mengajar.

2. Kepada para guru hendaknya dapat meningkatkan kemampuannya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang dimulai dengan menerapkan kompetensi yang dimiliki oleh guru sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dan secara umum tujuan pendidikan nasional dapat terwujud. Juga perlu ditunjang dengan meningkatkan motivasi kerja seorang guru.

3. Kepada para guru hendaknya menambah rasa sukanya kepada profesi sendiri dan sebelumnya harus mencintai dirinya sendiri lebih dahulu dengan mengenal dengan baik siapa dirinya sendiri yang paling menonjol dan kekurangan-kekurangannya sehingga dapat memperkecil kekurangan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya.

4. Untuk para pimpinan sekolah perlu bersikap demokratis dengan bersedia menerima saran dan pendapat dari para guru untuk perbaikan proses

pembelajaran. Mengubah pendekatan dalam melaksanakan supervisi terutama oleh para pengawas pendidikan dengan memperlakukan guru sebagai mitra kerja dan melakukan coaching bukan mengawasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, Ramon J dan Timothy Stearns. 2000. *Management*. Chicago: Shout Western Publishing Co.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Depdiknas. 2005 . Undang-undang Nomor : 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen , Ditjen Dikdasmen 2005.
- Gagne, Robert M. 2000. *Essential Of Learning for instruction*. Prentice Hall,inc,New Jersey.
- Gomes, F. Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Andi Offset.: Bina Rupa Aksara.
- Good, T.L, and Brophy, J.E. 2004. *Educational Psychology*. New York: Longman.
- Purwanto, Ngalim. 2000. *Psikologi Pendidikan* , bandung, remaja Rosdakarya.
- Purwadarminto. 2003 *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Raihani, 2010, *Kepemimpinan kepala sekolah Transformatif*, PT.Lkis printing Yogyakarta Cemerlang.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior: Concepts, contro versiesand Aplication*. New Jersey: Pretice-Hall.

- Sardiman, A.M 2000, Interaksi dan Motivasi Proses Belajar Mengajar, Jakarta, Rajawali Press.
- Siagian, S.P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Bumi aksara
- Sinurat, M. 2006. Pembaharuan Tujuan Pendidikan Kejuruan di Indonesia, Inovasi. Volume 4 No.4 Oktober – Desember.
- Simamora, Henry. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudjana, 2001, Metoda Statistika, Bandung, Tarsito.
- Sumidjo, Wahjo, 2004. Kepemimpinan Kepada sekolah Jakarta: Rajawali Pers.
- Sunarto dan Hartono A.2002. perkembangan Peserta Didik, Jakarta. Rineka Cipta.
- Vaughan, Graham dan Hogg, Michael, 2006. *Introduction to social Psycholog*. Sydney: Prentic Hall.
- Whimore, John, 2000, *Coaching for Performance* : Seni mengarahkan untukm mendongkrak Kinerja. Terjemahan Y.Dwy Helly Purnomo, Jakarta Gramedia, Pustaka Utama.
- Winardi. 2007 Azas-azas Manajemen. Bandung. Mandar Maju.