

## Upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru

Supriadi

SDN 04 Talaok Kecamatan Bayang

Article Info:  
Accepted 27 November 2018  
Published Online 06 December 2018

### Abstract

*In order to carry out their duties and responsibilities, a teacher is required to have certain abilities and skills. These abilities and skills are part of the teacher's professional competence. To make the teacher as a professional, it is necessary to carry out continuous and continuous coaching, and to make the teacher a workforce that needs to be considered, valued and recognized for professionalism. Teacher performance will be good if the teacher has done the elements that consist of loyalty and high commitment to the task of teaching, mastering and developing learning materials, discipline in teaching and other assignments, creativity in teaching, collaboration with all school members, leadership that student role models, good personality, honest and objective in guiding students, and responsibility for their duties. In addition to performance, the motivation of teachers to carry out their duties and responsibilities is also important for efforts to improve the learning process that will improve the quality of graduates in the school. This research is a school action research subject of 12 teachers. This study consisted of two cycles. The results of the study show that the supervision of the principal can increase teacher motivation and performance in SD Negeri 04 Talaok, District of Bayang, South Coastal District.*

**Keywords:** *principal supervision, work motivation, teacher performance.*



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author

### PENDAHULUAN

Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyanggah persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sector pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi

tenaga profesional. Peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil tergantung pada banyak hal, terutama mutu gurunya (H. AR. Tilaar, 2000:104).

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, serta menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, dan pemberian insentif yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Malayau Hasibuan, 2002:94). Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Tugas kepala sekolah selaku pemimpin adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru, namun penulis mencoba mengkaji masalah supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai tanggapan guru terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang nantinya berdampak kepada kinerja guru yaitu kualitas pengajaran.

Selain kinerja, motivasi guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya juga merupakan hal penting bagi upaya meningkatkan proses pembelajaran yang akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada. Motivasi kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Pandji Anoraga, 2005:35). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Permasalahan yang sering terjadi dalam proses pembelajaran yang dapat berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran adalah terletak pada masalah kinerja dan motivasi guru. Kinerja dan motivasi yang rendah pada guru akan dapat berpengaruh terhadap rendahnya kualitas pembelajaran yang ada di sekolah. Untuk itu perlu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja dan motivasi kerja guru di sekolah. Salah satu upaya yang dirasakan paling efektif dalam rangka meningkatkan kinerja dan motivasi kerja guru adalah mengoptimalkan peran kepala sekolah melalui supervisi.

Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien” (Ibrahim Bafadal, 2004: 46). Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Sikap profesional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalitas guru, karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru. Perilaku profesional akan lebih diwujudkan dalam diri guru apabila institusi tempat ia bekerja memberi perhatian lebih banyak pada pembinaan, pembentukan, dan pengembangan sikap profesional (Made Pidarta, 2002:380).

Kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru, guru yang puas dengan pemberian supervise kepala sekolah dan

motivasi kerjanya tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat kinerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan kinerja guru menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa orang guru di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan ditemukan bahwa masih banyak kendala atau persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah. Secara umum persoalan tersebut meliputi: kurangnya motivasi guru untuk berubah kepada hal pembaharuan dari hasil supervise Kepala Sekolah. Padahal tujuan supervisi untuk membantu guru-guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan dan berusaha mencapai tujuan pendidikan itu dengan membina serta mengembangkan metode-metode dan prosedur pengajaran yang lebih baik. Selain itu banyak guru kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kerjanya.

Supervisi kepala sekolah sebagai suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah diharapkan dapat membantu pencapaian tugas dan pekerjaan guru dan pegawai sekolah untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif (M. Ngilim Purwanto, 2004:32). Selain itu melalui supervisi diharapkan dapat mengembangkan efektivitas kinerja guru dalam kaitannya dengan tugas-tugas utamapendidikan (Jones dalam Mulyasa, 2004: 155).

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tindakan sekolah dengan judul “Upaya Meningkatkan Motivasi dan Kinerja ”

## METODE

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). PTS merupakan suatu prosedur penelitian yang diadaptasi dari Penelitian Tindakan Kelas (PTK) (Panitia/Tim Penguatan Kepala Sekolah di Lorin Solo, 2011). Penelitian tindakan sekolah merupakan penelitian partisipatoris yang menekankan pada tindakan dan refleksi berdasarkan pertimbangan rasional dan logis untuk melakukan perbaikan terhadap suatu kondisi nyata, memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan, dan memperbaiki situasi kondisi sekolah/pembelajaran secara praktis (Depdiknas, 2008:11-12).

Secara singkat, PTS bertujuan untuk mencari pemecahan permasalahan nyata yang terjadi di sekolah-sekolah, sekaligus mencarjawaban ilmiah bagaimana masalah-masalah tersebut bisa dipecahkan melalui suatu tindakan perbaikan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tindakan ini ialah pendekatan kualitatif. Artinya penelitian ini dilakukan karena ditemukan permasalahan rendahnya motivasi dan kinerja guru. Permasalahan ini ditindaklanjuti dengan cara melaksanakan supervise oleh Kepala Sekolah. Kegiatan tersebut diamati kemudian dianalisis dan direfleksikan. Hasil revisi kemudian diterapkan kembali pada siklus-siklus berikutnya.

Penelitian ini adalah penelitian tindakan model Stephen Kemmis dan Mc. Taggart (1988) yang diadopsi oleh Syamsuddin dan Damaianti, 2006: 203-206) yang kemudian diadaptasikan dalam penelitian ini. Model ini menggunakan sistem empat komponen penelitian yang dimulai dari perencanaan, tindakan, pengamatan, refleksi, dan perencanaan kembali yang merupakan dasar pemecahan masalah tahap pengulangan berikutnya.

Kegiatan penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap-tahap dalam PTS yang disampaikan oleh I.G.A.K. Wardani (2007: 2.4) sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, merencanakan tindakan dan persiapan (planning), (2) pengenalan tahap awal terhadap penerapan reward and punishment (3) penyusunan rencana tindakan (4) pelaksanaan yaitu implementasi tindakan (5) pengamatan, dan (6) refleksi.

Subjek dalam penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 12 orang semuanya

perempuan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan Desember 2017 atau semester I tahun pelajaran 2017/2018.

Di dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang diterapkan dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan dilakukan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Supervisi perseorangan dilakukan dengan melakukan : 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antar kelas, 4) penilaian sendiri. Sedangkan secara berkelompok adalah diskusi dan demonstrasi praktek mengajar.

Dari hasil pelaksanaan supervise kepala sekolah tersebut diharapkan kepala sekolah akan dapat melakukan penilaian atau evaluasi terhadap motivasi dan kinerja guru yang sesungguhnya. Supervisi pada awalnya dilakukan dengan pemberitahuan terlebih dahulu, kemudian setelah memberikan masukan dan untuk melihat kemajuan hasil supervise, maka pelaksanaan berikutnya tanpa pemberitahuan. Dalam setiap pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan penilaian terhadap aspek motivasi dan kinerja sesuai dengan yang telah direncanakan untuk mengetahui penilaian motivasi dan kinerja setiap guru dalam proses pembelajaran.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini sebelum dilakukan tindakan, peneliti perlu terlebih dahulumengetahui kondisi awal yang ada terkait dengan penilaian terhadap motivasi dankinerja guru yang ada di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan . Adapun hasil penilaian kondisi awal motivasi dan kinerja guru yan ada di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir sebagai berikut : Baik sebanyak 2 orang (16 %), cukup 3 orang (25%) dan rendah orang (59%).

Berdasarkan kondisi awal yang didapat ini, maka salah satu usaha untuk meningkatkan motivasi kerja guru adalah pelaksanaan supervise oleh Kepala Sekolah, Dari hasil supervise ini nantinya akan dapat dilihat langkah-langkah penanganan yang dapat diberikan dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja guru sesuai yang diharapkan.

### Siklus I

Dalam siklus I dilaksanakan sebagai bentuk upaya untuk dapat mengatasi masalah rendahnya motivasi dan kinerja guru yang ada di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan Tahun Pelajaran 2017/2018. Dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah pada siklus I dilakukan dengan menggunakan teknik supervisi perorangan seperti : 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antar kelas, 4) penilaian sendiri. Sedang teknik supervisi kelompok meliputi : 1) kepanitiaan, 2) demonstrasi pembelajaran, dan 3) pertemuan guru.

Supervisi penulis lakukan sebagai kepalasekolah setiap saat pada kelas-kelas terkait motivasi dan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Pelaksanaan supervisi juga dilakukan dengan melakukan diskusi dan memberikan arahan kepada guru terkait dengan permasalahan yang dijumpai pada saat supervisi. Seperti ada kelas yang terlihat sangat ramai dan gaduh. Pada saat itu pula penulis sebagai kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru untuk mengatasinya. Selain itu juga apabila terdapat kelas yang ditinggalkan oleh gurunya kepala sekolah juga harus mengarahkan kepada guru piket atau guru yang sedang mengajar untuk segera mengatasinya.

Dari hasil pelaksanaan supervise kepala sekolah tersebut diharapkan kepala sekolah akan dapat melakukan penilaian atau evaluasi terhadap motivasi dan kinerja guru yang sesungguhnya. Supervisi pada siklus I ini dilakukan dengan adanya pemberitahuan terlebih dahulu. Dalam setiap pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan penilaian terhadap aspek motivasi dan kinerja sesuai dengan yang telah direncanakan untuk mengetahui penilaian motivasi dan kinerja setiap guru dalam proses pembelajaran.

Dengan adanya pelaksanaan supervise pada siklus I dalam penelitian ini, dapat diketahui hasil observasi kepala sekolah terhadap hasil penilaian motivasi dan kinerja guru pada siklus I. Adapun hasil penilaian motivasi guru pada siklus I secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

### Penilaian Tingkat Motivasi Guru pada Siklus I

No.	Kategori Penilaian	Jumlah	%	Rata-rata
1.				
2.	Baik	3	25%	
3.	Cukup Baik	4	33 %	Cukup Baik
	Kurang Baik	5	42%	
	Jumlah	<b>12</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan penilaian motivasi pada siklus I dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai penilaian motivasi yang cukup baik ada 4 orang atau mencapai 33% dari total guru yang diamati. Sedangkan guru yang mempunyai penilaian motivasi yang baik terdapat 3 guru atau 25% dari total guru yang diamati dalam penelitian ini. Selain itu dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian motivasi guru pada siklus I menunjukkan nilai 6,74 atau masuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi guru yang ada di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2017/2018 pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yang ada yang di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2017/2018 dilakukan dengan supervisi perorangan maupun kelompok dapat meningkatkan motivasi kerja guru, walaupun belum signifikan.

Dengan demikian peningkatan motivasi guru setelah dilaksanakn supervisi kepala sekolah pada siklus I belum mampu mencapai target peningkatan motivasi kerja guru sesuai yang ditetapkan yaitu 75% guru mempunyai penilaian motivasi yang baik. Untuk itu dalam pelaksanaan siklus I ini perlu dilakukan evaluasi dan refleksi.

Dari hasil pelaksanaan supervise kepala sekolah pada siklus I masih terdapat banyak kekurangan yang masih perlu diperbaiki agar mampu menghasilkan aktivitas supervisi kepala sekolah yang efektif. Dimana dalam pelaksanaan supervisi pada siklus I belum dilaksanakan secara matang mengingat perencanaan yang dilakukan masih terbatas pada perencanaan yang sederhana. Perencanaan kegiatan supervisi yang dilaksanakan pada siklus I belum dilakukan secara trstruktur dengan baik. Selain itu kurangnya koordinasi antara kepala sekolah dengan guru dalam pelaksanaan supervisi. Kepala sekolah kurang dapat memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang ada di sekolah guna mendukung kegiatan supervisi.

Sebagai bentuk refleksi dalam penelitian ini, masih dibutuhkan perencanaan yang lebih matang untuk menghasilkan supervisi kepala sekolah yang lebih efektif. Selain itu diperlukan adanya koordinasi antara kepala sekolah dengan guru guna meningkatkan efektifitas pelaksanaan supervisi ini. Untuk itu dalam pelaksanaan supervise ini perlu dilakukan perbaikan pada siklus berikutnya.

### Siklus II

Dalam siklus II dilaksanakan sebagai bentuk refleksi dari pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang telah dilakukan pada siklus I dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan baying Kabupaten Pesisir Selatan tahun Pelajaran 2017/2018

Dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah pada siklus II pada dasarnya sama dengan apa yang telah dilaksanakan pada siklus I dengan menggunakan teknik supervisi perorangan seperti : 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antar kelas, 4) penilaian sendiri. Sedangkan teknik supervisi kelompok meliputi : 1) kepanitiaan, 2) demonstrasi pembelajaran, dan 3) pertemuan guru.

Meskipun demikian dalam pelaksanaan supervisi pada siklus II ini dilakukan perencanaan yang lebih matang dengan melibatkan guru dan melakukan koordinasi antara kepala sekolah dengan guru dalam rangka upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah lebih serius dalam melakukan kegiatan supervisi. Kepala sekolah secara rutin melakukan kunjungan ke masing-masing kelas, melakukan diskusi dengan guru kelas, menanyakan tentang keadaan dan perkembangan kelas yang diasuh

masing-masing guru, kepala sekolah juga melibatkan guru-guru dalam aktivitas diluar kelas, dan kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk berupaya mengembangkan kreativitasnya dalam mengajar. Kepala sekolah juga memberikan arahan kepada setiap guru untuk memanfaatkan segala fasilitas dan sumber daya yang ada di sekolah guna mendukung proses belajar yang lebih baik.

Dalam pelaksanaan supervisi pada siklus II ini, kepala sekolah juga menanyakan kepada anak didik dan wali murid tentang kondisi belajar yang ada di kelas masing-masing, selain itu kepala sekolah juga selalu berupaya untuk memberikan dukungan baik fisik maupun mental terhadap semua guru maupun peserta didik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada para guru untuk menyampaikan aspirasi atau pendapatnya dalam upaya mengembangkan proses belajar di sekolah.

Dengan adanya kegiatan supervise pada siklus II ini, maka dapat diketahui hasil penilaian terhadap motivasi dan kinerja guru di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan tahun pelajaran 2017/2018. Adapun hasil penilaian motivasi guru pada siklus II dalam penelitian ini secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

No.	Kategori Penilaian	Jumlah	%	Rata-rata
1.	Baik	10	83,3	
2.	Cukup Baik	2	16,7	7,22
3.	Kurang Baik	0	0	Baik
Jumlah		<b>12</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan penilaian motivasi pada siklus II dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai penilaian motivasi yang cukup baik ada 2 orang atau 16,7% dari total guru yang diamati. Sedangkan guru yang mempunyai penilaian motivasi yang baik terdapat 10 guru atau 83,3% dari total guru yang diamati dalam penelitian ini. Selain itu dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian motivasi guru pada siklus II menunjukkan nilai 7,22 atau masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi guru yang ada di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang dilakukan secara lebih terstruktur terbukti dapat meningkatkan motivasi guru di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Dengan hasil penelitian ini terbukti bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru, kondisi ini dapat dilihat dari penilaian rata-rata motivasi guru semula pada kondisi siklus I menunjukkan rata-rata penilaian yang cukup baik meningkat menjadi baik dan yang semula mempunyai rata-rata penilaian 6,74 meningkat menjadi 7,22.

Dari hasil pelaksanaan supervise kepala sekolah yang telah dilakukan pada siklus II menunjukkan bahwa terdapat 10 guru atau 83,3% dari seluruh guru yang diamati dalam penelitian yang sudah mampu menunjukkan motivasi yang baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa target pencapaian dalam pelaksanaan tindakan pada penelitian ini sudah tercapai. Dimana lebih dari 75% guru telah mampu mendapatkan penilaian motivasi yang baik.

Berdasarkan hasil evaluasi dari pelaksanaan siklus II pada penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan motivasi dan kinerja guru yang ada di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana semula motivasi guru rata-rata pada siklus II ini telah menunjukkan penilaian yang baik. Sementara itu kinerja guru dalam siklus II ini juga menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan dimana dari hasil penilaian kinerja guru pada siklus II ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru menunjukkan penilaian yang baik.

Dengan demikian dapat dipastikan bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan terstruktur akan dapat menghasilkan proses supervisi yang lebih baik. Hal ini terbukti bahwa dengan perencanaan yang lebih matang dan pelaksanaan yang lebih terintegrasi antara guru dan pihak-pihak lain yang terkait dengan segala aktivitas yang ada di

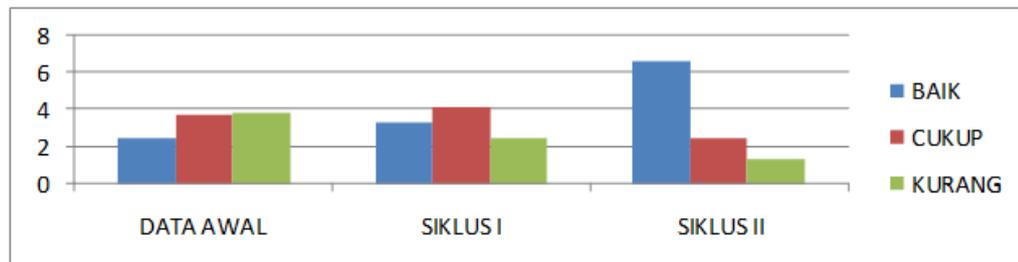
sekolah baik di dalam kelas maupun diluar kelas akan dapat menghasilkan proses supervisi yang baik.

Dengan proses supervisi yang baik mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang dilaksanakan pada siklus II ini terbukti mampu meningkatkan motivasi guru dan kinerja guru yang baik. Dimana dengan pelaksanaan supervise tersebut telah tercapai target pencapaian tindakan dimaka lebih dari 75% guru telah menunjukkan motivasi dan kinerja yang baik.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tindakan sekolah yang terkait dengan upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang ada di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. ini, maka dapat ditarik pembahasan bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang ada di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Selama ini belum dapat dilaksanakan secara efektif. Namun setelah pelaksanaan tindakan ini membuktikan bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru yang ada di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. tahun pelajaran 2017/2018.

Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang dilakukan secara efektif akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru yang ada di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan, seperti terlihat pada table dibawah ini.



Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Untuk itu pelaksanaan supervisi kepala sekolah dapat selalu dilaksanakan dalam rangka mempertahankan sekaligus meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah tentu saja perlu dilakukan perencanaan yang terstruktur dan dilaksanakan secara sistematis agar mampu menghasilkan proses supervisi yang baik. Dengan adanya pelaksanaan supervisi yang baik diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru guna mendukung pencapaian tujuan pembelajaran yang lebih baik

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Pelaksanaan supervisi kepala sekolah dapat dilaksanakan secara efektif di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. tahun pelajaran 2017/2018. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Negeri 04 Talaok Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. tahun pelajaran 2017/2018. Supervisi kepala sekolah hendaknya dilaksanakan dengan perencanaan yang baik sehingga pelaksanaan supervisi kepala sekolah tersebut dapat dilaksanakan dengan efektif dan mampu mencapai tujuan supervisi yang telah direncanakan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Euis Karwati, 2013 "Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu" Bandung : Alfabeta  
 Ibrahim Bafadal, 2004, "Dasar-dasar Manajemen dan Supervisi Taman Kanak-kanak"  
 Jakarta : Bumi Aksara

- Dedi Supriadi, (1999), *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta, Adicita Karya Nusahilil-pkn.blogspot.com/2012/03/empat-kompetensi-guru-professional.html (Diakses pada tanggal 05 Juni 2017 pukul 09:40 Wib)
- Salinan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah
- Wahyosumijo, (2001), *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Ali, (2010) *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Sinar Baru Algesindo