

HUBUNGAN ANTARA SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, BUDAYA KERJA, DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU SD SWASTA DI KEC.MEDAN PETISAH KOTA MEDAN

Saut Purba¹, Jasper Simanjuntak²

Surel: Sautpurbapurba@gmail.com, jaspersimanjuntak@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the relationship between the supervising principal and teacher performance; (2) the relationship between work culture and teacher performance; (3) the relationship between work motivation and teacher performance; and (4) the relationship between principal supervision, work culture and work motivation with teacher performance. The research subjects were private elementary school teachers in Medan Petisah District, Medan City with a total sample of 122 people. Sampling was done by proportional random sampling. The method used is descriptive method. The results of the supervision obtained by the principal, work culture, and cooperation motivation contributed 25% to teacher performance, and the rest was determined by other circumstances.

Keywords: *Supervision, Culture, Teacher Work Motivation Kerja*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan antara kepala sekolah pembimbing dengan kinerja guru; (2) hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru; (3) hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru; dan (4) hubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Subjek penelitian adalah guru SD swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan dengan jumlah sampel 122 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara proporsional random sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Hasil supervisi yang diperoleh kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja sama memberikan kontribusi 25% terhadap kinerja guru, dan selebihnya ditentukan keadaan lain.

Kata Kunci: Supervisi, Budaya, Motivasi Kerja Guru

PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik

pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa, 2004:4).

Sardiman (2005:125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial

¹Guru SD Negeri 060838 Medan

di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari Guru itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan kinerjanya. Kinerja guru yang mantap akan mampu mendukung mutu pendidikan di sekolah. Mathis (2002:78), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang. Sedangkan Soetrisno (2010:172) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Seseorang anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab tertentu sebagai bagian dari tanggung jawab yang disebarkan organisasi. Tanggung jawab individu di dalam organisasi harus tepat dan jelas. Jika

tanggung jawab tidak jelas, maka kinerja seseorang tidak akan dapat diukur dengan tepat. Dengan demikian orang harus benar-benar mengerti dan memahami tanggung jawab yang dibebankan kepadanya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sagala (2009:180) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kondisi kinerja guru khususnya pada guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah tergolong belum baik, yang terlihat dari informasi yang peneliti dapatkan dari Pengawas SD Kecamatan Medan Petisah, di antaranya: (1) sebanyak 60% guru kelas meminta siswa menulis materi di depan kelas tanpa mengawasi; (2) 45% guru kelas tidak pernah mendiskusikan penyelesaian tugas rumah di depan kelas; (3) 50% guru sering meninggalkan kelas ketika siswa mulai menulis materi pelajaran di papan tulis; (4) 80% guru tidak memperbaharui RPP nya; dan (5) 70% guru membuat laporan hasil belajar semesteran siswa ketika diminta. Hal-hal ini mengindikasikan bahwa guru belum bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari informasi ini, kinerja guru harus ditingkatkan dengan harapan dapat menghasilkan lulusan yang baik nantinya. Kondisi tersebut di atas dapat diperbaiki bila ada peran serta

kepala sekolah dalam memperbaiki kinerja guru-gurunya. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dapat melakukan evaluasi secara rutin dan terprogram untuk mengetahui sejauhmana kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Sehubungan dengan adanya masalah kinerja guru, Sudrajat (2005) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yang pada dasarnya ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Dalam hal ini faktor internal terdiri dari: (1) pendidikan; (2) motivasi; (3) kepuasan kerja; (4) komitmen; dan (5) etos kerja. Sedangkan faktor eksternal, yakni: (1) tingkat penghasilan; (2) lingkungan kerja; (3) hubungan antar manusia; (4) kepemimpinan; dan (5) tradisi atau kultur organisasi (<http://www.akuntansiku.com> diunduh tanggal 27 Oktober 2012 pukul 16.25 WIB). Sejalan dengan hal ini, hasil penelitian Suntoro (2007) terhadap dosen FKIP Universitas Lampung, menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen (<http://www.pustaka.ilmiah.unila.ac.id/> 2012/ 10/26 diunduh tanggal 28 Oktober 2012 pukul 17.10 WIB). Dari penelitian ini, dapat dikatakan bahwa kinerja mengajar guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi kerja.

Dalam konteks organisasi sekolah, kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan mempunyai tugas yang tidak mudah. Tugas kepala sekolah yang selain mengatur dan membuat kebijakan di sekolah, juga bertugas mengawasi dan mengevaluasi kinerja guru. Hasil penelitian Indrawati (2010) menyatakan bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat menjaga kinerja guru. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat berupa pengawasan terhadap kemampuan guru mengajar di kelas.

Dalam menjalankan tugas mengajar di kelas, kinerja guru juga ditentukan budaya kerja. Hasil penelitian Semmaila (2008) mengungkapkan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja guru. Budaya kerja sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Sallis, 2006:170). Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana guru memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi.

Keutamaan pengaruh (*influence*) budaya kerja bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan guru, sehingga inisiatif dan kreativitasnya berkembang secara

optimal untuk meningkatkan kinerjanya, (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:166). Penelitian yang dilakukan Kurnain (2006) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Supardi dan Anwar (2004:47) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Siagian (2002:255), menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi. Menurut Heidjachman dan Husnan (2003:197), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja ada dua hal yang harus dilakukan: *pertama*, carilah pembayaran pekerjaan individual seseorang; dan *kedua*, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai (Timpe, 1999:61).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: hubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Swasta di

Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis korelasional dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yaitu menggunakan kajian korelasional untuk memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui: (1) hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan; (2) hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan; (3) hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan; dan (4) hubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan, dengan jumlah sampel sebanyak 122 orang.

Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan cara mempedomani indikator

masing-masing variabel. Indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah: merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, membe-rikan tugas-tugas, dan mengevaluasi hasil belajar. Indikator supervisi kepala sekolah dalam penelitian ini adalah: merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik dengan tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Indikator budaya kerja dalam penelitian ini adalah: sikap terhadap pekerjaan, perilaku ketika bekerja, dan kerjasama. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah: memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan yang realistik, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Tingkat kecenderungan kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan termasuk dalam kategori sedang. Tingkat kecenderungan supervisi kepala sekolah pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan termasuk dalam kategori

sedang. Tingkat kecenderungan budaya kerja pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan termasuk dalam kategori sedang. Tingkat kecenderungan motivasi kerja pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan termasuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian diperoleh:

1. Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Dari perhitungan korelasi Product Moment diperoleh korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,37$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 122$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,18. Dengan demikian harga $r_{y1} > r_{tabel}$ ($0,37 > 0,18$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y1} = 0,37$ diperoleh $t_{hitung} = 4,37$. Harga t_{tabel} untuk $N = 122$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,65. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,37 > 1,65$) maka $H_0 : r_{y1} \leq 0$ ditolak dan menerima $H_a : r_{y1} > 0$, yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,36$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 122$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,18.

Dengan demikian harga $r_{y1.23} > r_{tabel}$ ($0,36 > 0,18$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y1.23} = 0,36$ diperoleh $t_{hitung} = 6,12$. Harga t_{tabel} untuk $N = 122$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,65. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,12 > 1,65$) maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima yakni: terdapat hubungan yang positif dan berarti antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, dengan variabel budaya kerja dan motivasi kerja dikontrol.

2. Hubungan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Guru

Dari perhitungan korelasi Product Moment diperoleh korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,23$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 122$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,18. Dengan demikian harga $r_{y2} > r_{tabel}$ ($0,23 > 0,18$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y2} = 0,23$ diperoleh $t_{hitung} = 2,61$. Harga t_{tabel} untuk $N = 122$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,65. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,61 > 1,65$) maka $H_0 : r_{y2} \leq 0$ ditolak dan menerima $H_a : r_{y2} > 0$, yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara budaya kerja dengan kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,21$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 122$ dan

taraf signifikansi 5% sebesar 0,18. Dengan demikian harga $r_{y2.13} > r_{tabel}$ ($0,21 > 0,18$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y2.13} = 0,21$ diperoleh $t_{hitung} = 2,88$. Harga t_{tabel} untuk $N = 122$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,65. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,88 > 1,65$) maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima yakni: terdapat hubungan yang positif dan berarti antara budaya kerja dengan kinerja guru, dengan variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dikontrol.

3. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Dari perhitungan korelasi Product Moment diperoleh korelasi antara X_3 dengan $Y = 0,32$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 122$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,18. Dengan demikian harga $r_{y3} > r_{tabel}$ ($0,32 > 0,18$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y3} = 0,32$ diperoleh $t_{hitung} = 3,76$. Harga t_{tabel} untuk $N = 122$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,65. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,76 > 1,65$) maka $H_0 : r_{y3} \leq 0$ ditolak dan menerima $H_a : r_{y3} > 0$, yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_3 dengan $Y = 0,30$;

sedangkan r_{tabel} dengan $N = 122$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,18. Dengan demikian harga $r_{y3.12} > r_{tabel}$ ($0,30 > 0,18$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y3.12} = 0,30$ diperoleh $t_{hitung} = 4,59$. Harga t_{tabel} untuk $N = 122$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,65. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,59 > 1,65$) maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima yakni: terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dengan variabel supervisi kepala sekolah dan budaya kerja dikontrol.

4. Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru

Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 dengan Y diperoleh koefisien korelasi $R_{y(123)} = 0,51$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 122$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,18. Dengan demikian harga $R_{y(123)} > r_{tabel}$ ($0,51 > 0,18$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan harga $R_{y(123)} = 0,51$ diperoleh $F_{hitung} = 13,50$. Harga F_{tabel} untuk $N = 122$ pada taraf signifikansi 5% adalah 2,65. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,50 > 2,65$) maka $H_0 : R_{y(123)} \leq 0$ ditolak dan menerima $H_a : R_{y(123)} > 0$, yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara supervisi kepala

sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

B. Pembahasan Penelitian

Dari hasil penelitian diperoleh hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Supervisi kepala sekolah merupakan bantuan akademis yang diberikan kepala sekolah supaya guru lebih profesional dalam bekerja. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat berupa pengawasan terhadap kemampuan guru mengajar di kelas. Dengan supervisi yang tepat, kepala sekolah dapat memberikan bantuan kepada guru dalam hal perbaikan program pengajaran. Perbaikan program pengajaran akan memberikan guru peningkatan kemampuan mengajarnya. Hal ini tentu saja akan meningkatkan kinerja guru. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Indrawati (2010) menyatakan terdapat pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan semakin baiknya supervisi kepala sekolah maka akan semakin baik kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa budaya kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Budaya kerja merupakan sistem nilai dan perilaku yang dianut oleh guru terhadap kondisi kerja di sekolah. Budaya kerja sangat menentukan mutu, tanpa

kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana guru memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku dan kemampuannya dalam mengajar. Kemampuan yang baik akan membawa guru pada peningkatan kinerjanya. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Semmaila (2008) mengungkapkan adanya pengaruh budaya terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan semakin baiknya budaya kerja maka akan semakin baik kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

Hasil penelitian juga mengungkapkan motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jika tujuan tersebut peningkatan kerja, maka motivasi kerja akan membawa kepada peningkatan kinerjanya. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Kurnain (2006) yang mengungkapkan adanya pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan semakin baiknya

motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan. Kinerja guru adalah unjuk kerja guru dalam melakukan tugas sehari-hari di sekolah. Kinerja guru akan dapat ditingkatkan jika guru memperoleh dukungan dari lingkungan sekitarnya, baik itu dari kepala sekolah selaku pimpinan maupun dari dukungan rekan-rekan sejawatnya. Bantuan dari kepala sekolah dapat berupa bantuan supervisi dalam rangka perbaikan program pengajaran. Sedangkan dukungan dari rekan-rekan sejawat adalah melalui terciptanya budaya kerja yang mendukung pelaksanaan tugas mengajar guru. Selain itu faktor motivasi memberikan guru dorongan untuk mencapai tujuan mengajar yang diinginkannya. Hal ini memberikan informasi bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan baiknya supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru pada SD Swasta di

Kecamatan Medan Petisah Kota Medan, artinya semakin baik supervisi kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara budaya kerja dengan kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan, artinya semakin baik budaya kerja maka semakin baik juga kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.
4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan, artinya semakin baik supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

DAFTAR RUJUKAN

- Amnuai dan Ndraha, T. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: BKU Ilmu Pemerintahan Kerjasama IIP-Unpad
- Anwar, Q dan Sagala, HS. 2004. *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Uhamka Press
- _____. 2008. *Prosedur Penelitian Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daryanto, A & Daryanto, K.S. 2005. "Model Kepemimpinan dan Pemimpin Agrobisnis Masa Depan". Diakses dari http://www.pemimpin_masa_depan.com/index.php/Dcetak/0604/243322.htm tanggal 20 Oktober 2012
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Indrawati, Lilik. 2010. "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Modern Surya Jaya – Divisi Pemancangan Krian - Sidoarjo". *Jurnal Bisnis Perspektif*, Vol. 2, No. 1, Januari 2010
- Kurnain, Ahmad. 2006. "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada PT. Bormindo Nusantara – Duri”. *Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen Unri*, Vol. 6, No. 6, Desember 2006
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, TB Sjafrri 2004. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manullang, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya
- _____. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Kompetensi Kepala Sekolah
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior 10th Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Sagala, Syaiful. 2009. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Sallis, Edward. 2006. *Total Quality Management in Education - Edisi Indonesia Cetakan III*. Jogjakarta: IRCiSoD
- Semmaila, Baharuddin. 2008. “Karakteristik Individu, Sosial Ekonomi, Budaya dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kecil di Kota Makasar”. *Ekuitas Vol. 12 No. 4 Desember 2008*
- Siagian, Sondang. 2002. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Soetrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: Alfabeta
- Timpe. A. Dale. 1999. *The Art and Science of Business Management Performance*. Kend Publishing Inc.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press

Saut Purba., Dkk: Hubungan Antara Supervisi.....

*Undang-Undang Guru dan Dosen
No. 14 Tahun 2005.* Jakarta:
Sinar Grafika

West, M.A. 2000. *Mengembangkan
Kreativitas Dalam Organisasi.*
Yogyakarta: Kanisius

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.
2008. *Manajemen Sumber
Daya Manusia.* Bandung:
Alfabeta