

Tipe Koleksi: UHAMKA - Tesis MAP

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMA Swasta di Sanggar 13 Jakarta Timur

Ratih Roosilawati

Deskripsi Lengkap: <http://lib.uhamka.ac.id/detail.jsp?id=67692&lokasi=lokal>

Abstrak

Ratih Roosilawati, 1208036196. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMA Swasta di Sanggar 13 Jakarta Timur. Tesis : Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Januari 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen yaitu supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap variabel endogen yaitu motivasi berprestasi guru.

Di dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yaitu (1) Terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru, (2) Terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi guru dan (3) Terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah terhadap iklim organisasi sekolah.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 orang yang diambil secara acak dengan metoda random sampling . Setelah menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel penelitian sebanyak 110 orang dan 30 orang sebagai uji sampel. Analisis data menggunakan teknik regresi, korelasi dan analisis jalur untuk menggambarkan hubungan dan pengaruh yang terjadi diantara variabel-variabel tersebut.

Sebelum penelitian dilakukan, instrumen masing-masing variabel diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan uji validitas Pearson dan uji reliabilitas Cronbach Alpha. Instrumen variabel motivasi berprestasi guru (X3) mempunyai koefisien reliabilitas $r_3 = 0.9412$, artinya mempunyai tingkat keajegan instrumen yang sangat tinggi yaitu sebesar 94.12% , instrumen variabel supervisi kepala sekolah (X1) mempunyai koefisien reliabilitas $r_1 = 0.9678$, artinya mempunyai tingkat keajegan instrumen yang sangat tinggi yaitu sebesar 96.78% , dan instrumen iklim organisasi (X2) mempunyai koefisien reliabilitas $r_2 = 0.9581$, artinya mempunyai tingkat keajegan instrumen yang sangat tinggi yaitu sebesar 95.81%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) tingkat supervisi kepala sekolah termasuk kategori tinggi yaitu sebesar 72.0%, (2) tingkat iklim organisasi termasuk katagori tinggi yaitu sebesar 65.0%, (3) tingkat motivasi berprestasi guru termasuk katagori tinggi sebesar 67.0%, (4) hasil uji signifikansi korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru SMA Swasta di Sanggar 13 Jakarta Timur dengan $t_{hit} (9.41) > t_{tab} (1.65)$ pada

taraf signifikansi $\alpha = 0.05$, hal ini berarti ada hubungan yang signifikan, (5) terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi berprestasi guru SMA Swasta di Sanggar 13 Jakarta Timur dengan $t_{hit} (8.89) > t_{tab} (1.65)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$, hal ini berarti ada hubungan yang signifikan, (6) terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan iklim organisasi SMA Swasta di Sanggar 13 Jakarta Timur dengan $t_{hit} (10.78) > t_{tab} (1.65)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$, hal ini berarti ada hubungan yang signifikan. Sedangkan berdasarkan hasil analisis jalur (7) terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 42%, (8) terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 35%, dan (9) terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah terhadap iklim organisasi sebesar 72%

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah yang baik dan efektif serta iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan motivasi berprestasi guru.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi berprestasi guru, kepala sekolah dan pemerintah dapat melakukannya antara lain dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas supervisi kepala sekolah, membuat iklim organisasi menjadi lebih sehat dan kondusif, meningkatkan insentif guru hingga mampu menjamin kesejahteraan para guru, dan memotivasi para guru untuk terus meningkatkan profesionalismenya. Selain itu, secara pribadi, guru juga harus mampu mengelola dan meningkatkan motivasi berprestasinya untuk bekerja dengan sebaikbaiknya sebagai seorang profesional.