

PENGARUH PEMBINAAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DAN PENGALAMAN DIKLAT TERHADAP KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN BAHASA MADURA DI SDN KECAMATAN BANGKALAN KABUPATEN BANGKALAN MADURA

Oleh:
Sugiyono

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pengalaman diklat guru secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura di SD Negeri Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif ekplanatoris. Populasi penelitian adalah seluruh guru bahasa Madura di SDN se Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura sebanyak 164 orang. Sampel diambil sebanyak 113 orang. Sampel ditentukan dengan cara *proportional random sampling*. Data primer dikumpulkan dengan inventori berskala Likert. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda dan korelasi parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara deskriptif pembinaan kepala sekolah terhadap guru menurut persepsi guru tergolong baik, demikian juga motivasi kerjanya. Pengalaman diklat juga tergolong baik. Kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura juga tergolong baik. (2) Secara bersama-sama pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pengalaman diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura di SDN. ($F = 347.0546$; $R^2 = .905$; $df = 3: 109$; $p < .05$). Sumbangan efektifnya terhadap kinerja guru sebesar 90.5%. Secara parsial pembinaan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (r parsial = .236; $t = 2.543$; $p < .05$). Sumbangan efektifnya 23.6%. Motivasi kerja guru juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (r parsial = .456; $t = 5.355$; $p < .05$). Sumbangan efektif 45.6%. Pengalaman diklat juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (r parsial = .521; $t = 6.381$; $p < .05$). Sumbangan efektif 52.1%.

Kata kunci: *kinerja guru bahasa madura.*

Pendahuluan

Dalam sistem pendidikan nasional, kebijakan diharapkan memperhatikan kekhususan yang ada di lingkungan sekitar yang berupa keanekaragaman, adat-istiadat, tata krama pergaulan, bahasa dan kebudayaan. Semuanya itu hendaknya dituangkan dalam Kurikulum 1994, khususnya kurikulum muatan lokal.

Kebijakan yang berkaitan dengan dimasukkannya muatan lokal dalam Kurikulum 1994 untuk dilaksanakan di setiap sekolah merupakan strategi yang tepat untuk pelestarian kebudayaan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh masyarakat setempat.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, telah dijelaskan dalam UUSPN No. 2 tahun 1989 pasal 38 ayat 1 bahwa pelaksanaan kegiatan pendidikan dalam satuan pendidikan didasarkan atas kurikulum yang berlaku secara nasional dan kurikulum yang disesuaikan dengan keadaan serta kebutuhan lingkungan dan ciri khas satuan pendidikan yang bersangkutan.

Upaya mewujudkan kurikulum yang sesuai dengan keadaan dan kebutuhan lingkungan serta ciri khas satuan pendidikan yang dikenal dengan kurikulum muatan lokal tersebut membutuhkan seorang pemimpin pendidikan yang profesional, termasuk kepala sekolah dasar.

Di bidang pendidikan kepemimpinan, pendidikan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang dalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan (Nawawi, 1983: 105). Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah mempunyai peranan yang dominan. Ia mempengaruhi, mengkoordinasi, membimbing, dan mengawasi semua personalia yang ada di sekolahnya dalam hal yang ada hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar, agar kegiatan yang dijalankan dapat sejalan dengan tujuan pendidikan secara lebih efektif dan efisien.

Seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin dan mengembangkan pola serta meningkatkan standar perilaku guru. Dalam hal pembinaan dan peningkatan disiplin ini guru perlu mendapat perhatian utama karena mereka menduduki peran penting dalam operasional pendidikan yang secara langsung berinteraksi dengan siswa. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar

siswa, banyak bergantung pada efektivitas kerja guru. Apabila guru bisa melaksanakan tugasnya secara efektif, mutu hasil belajar siswa akan meningkat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan di setiap jenjang pendidikan efektivitas kerja guru diperlukan.

Dewasa ini, mutu pendidikan belum bisa mencapai kualitas yang baik. Diduga penyebabnya adalah kurangnya kualitas guru dalam melaksanakan tugas. Bila ditelaah lebih jauh, yang menjadi penyebab kurangnya kualitas guru dalam melaksanakan tugas adalah kurangnya penghargaan terhadap guru (Raka Joni, 1991). Penghargaan ini penting untuk memotivasi kerja guru.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Penghargaan dapat berupa pujian, surat penghargaan, dan bentuk lainnya. Dalam skala yang lebih luas, bentuk penghargaan sebagaimana dikemukakan di atas pada prinsipnya berupa pemberian perlakuan pembinaan kepala sekolah kepada guru agar dapat meningkatkan motivasi kerja guru yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, termasuk dalam pembelajaran bahasa Madura yang menjadi objek penelitian ini.

Pengalaman guru dalam mengikuti diklat pun dapat mempengaruhi kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura. Semakin sering mengikuti diklat terlebih diklat tersebut cukup berkualitas, maka kinerja guru akan cenderung semakin meningkat.

Sejauh ini, belum ada penelitian khusus yang menyoroti kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura dari sudut tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimana kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura dan beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Secara kasuistis berdasarkan pengamatan, kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura di beberapa SD di Kabupaten Bangkalan terlihat masih memprihatinkan. Pembinaan kepala sekolah kepada guru juga terlihat kurang maksimal. Motivasi kerja guru pun masih memprihatinkan. Namun di beberapa sekolah lain, terutama yang tergolong sudah difavoritkan masyarakat, kinerja guru-guru dalam pembelajaran bahasa Madura cukup meyakinkan. Upaya pembinaan kepala sekolah terhadap guru juga terlihat dilakukan secara

maksimal. Oleh karena itu, muncul pemikiran bahwa pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan pengalaman diklat guru berpengaruh terhadap kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura. Atas dasar pemikiran itu, maka peneliti tertarik untuk menguji kerangka berpikir tersebut. Untuk itu, penelitian ini dilakukan dengan

judul “Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Bahasa Madura di Kecamatan Bangkalan, Kabupaten Bangkalan Madura”.

1. Bagaimanakah pengaruh pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pengalaman-an diklat guru *secara bersama* terhadap kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura di SD Negeri Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura?
2. Bagaimanakah pengaruh pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pengalaman diklat guru *secara parsial* terhadap kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura di SD Negeri Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pengalaman diklat guru *secara bersama* terhadap kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura di SD Negeri Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura.
2. Pengaruh pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pengalaman diklat guru *secara parsial* terhadap kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura di SD Negeri Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura.

Pembinaan Kepala Sekolah terhadap Guru

Pembinaan guru sering diistilahkan dengan supervisi. Menurut Sergiovanni (Bondi & Wiles, 1986: 9) ciri-ciri supervisi sebagai berikut.

“Supervision is considered the province of those responsible for instructional improvement. While we hold this view, we add to this instructional emphasis responsibility for all school goals which are achieved through or dependent upon the human organization of the school”.

Supervisi adalah menjadi bidang wewenang tanggung jawab bagi upaya

perbaikan pembelajaran. Dalam pembelajaran tersebut, ditekankan adanya tanggung jawab bagi upaya mencapai tujuan sekolah melalui atau bergantung pada pengorganisasian masyarakat sekolah. Salah satu bagian dari masyarakat sekolah adalah guru. Oleh karena itu, supervisi menjadi salah satu kegiatan pimpinan organisasi sekolah (kepala sekolah) dalam meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Pengertian supervisi juga dikemukakan oleh Neagley (Pidarta, 1992: 2), yaitu setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar, dan kurikulum dikatakan supervisi.

Berdasarkan uraian pengertian pembinaan guru/supervisi di atas, pada hakikatnya pengertian pembinaan guru/supervisi adalah serangkaian bantuan yang berwujud layanan profesional yang diberikan oleh orang yang lebih ahli (kepala sekolah, pengawas, ahli lainnya) kepada guru dengan maksud agar dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar, sehingga tujuan pendidikan yang direncanakan dapat tercapai.

Kepala sekolah dapat dikatakan berhasil apabila kepala sekolah dapat memahami keberadaan sekolahnya dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan perannya dalam membina guru/karyawan, baik sebagai *educator*, *manager*, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator.

Peran kepala sekolah sebagai *educator* yaitu memberikan bimbingan kepada guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan program kegiatan belajar mengajar. Peran sebagai *manager* meliputi kemampuan sebagai perencana, organisator, pemimpin dalam mengendalikan sekolah. Peran sebagai *administrator* meliputi kemampuan mengoordinir penyelenggaraan administrasi sekolah sehingga dapat mendukung pengelolaan administrasi guru dalam kegiatan belajar mengajar. Peran sebagai *supervisor* yaitu kemampuan memiliki program dan dapat mengomunikasikannya dengan guru. Peran sebagai *leader* meliputi kemampuan bertanggung jawab, percaya diri, dapat memberikan contoh/suri teladan yang baik termasuk dalam hal kedisiplinan terhadap tugasnya, mampu memahami kondisi guru dengan memberikan perhatian dan dukungan terhadap guru. Peran sebagai *inovator* meliputi kemampuan mencari, menemukan dan mengimplementasikan gagasan baru yang relevan untuk mendukung materi

pembelajaran yang akan disampaikan guru, khususnya temuan yang relevan dengan kegiatan pembelajaran bahasa Madura. Peran sebagai *motivator* meliputi kemampuan menciptakan kondisi lingkungan yang aman dan menciptakan situasi kerja yang harmonis, kemampuan menerapkan disiplin yang baik terhadap guru, menerapkan penghargaan dan hukuman, mengembangkan motivasi internal dan eksternal, menerapkan tugas secara optimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, variabel pembinaan kepala sekolah terhadap guru yang dilihat dalam penelitian ini adalah perhatian kepala sekolah terhadap guru, dukungan kepala sekolah terhadap pekerjaan guru, dukungan kepala sekolah terhadap guru tentang materi pelajaran, dan pembinaan kepala sekolah terhadap guru tentang kedisiplinan.

Motivasi Kerja Guru

Indikator variabel yang digunakan untuk menganalisis motivasi kerja guru adalah:

1. Senang terhadap pekerjaan

Senang terhadap pekerjaan merupakan hasil aktualisasi diri dari seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan (Teori Maslow tentang Hirarki kebutuhan). Menurut McClelland (Wahjosumidjo, 1987: 190) melukiskan motivasi sebagai *need for power (n/PWR)*, dan guru mempunyai motivasi kekuasaan (*power*) yang merupakan suatu ekspresi dari keinginan guru untuk mengendalikan dan mempengaruhi pihak lain, juga tidak terlepas dari rasa senang terhadap pekerjaan. Rasa senang terhadap pekerjaan diwujudkan dalam bentuk semangat dalam melaksanakan tugas, bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan bekerja secara optimal.

2. Merasa ada tantangan terhadap pekerjaan

Jurgensen (Kuswiyanto, 2000), bahwa faktor dalam pekerjaan yang

mempengaruhi motivasi kerja individu adalah kesempatan untuk maju (*advancement*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan, dan keahlian. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, jelas ada tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan, harus ada keinginan untuk maju yang merupakan suatu tantangan terhadap pekerjaan. Wujud rasa ada tantangan terhadap pekerjaan ini adalah melaksanakan terobosan baru, berinovasi dalam pembelajaran, dan mencari ide-ide yang sesuai.

3. Tidak terlalu dipengaruhi oleh *rewards* material

Motivasi sebagai proses psikologis ditimbulkan karena faktor dari dalam diri seseorang (intrinsik) dan faktor yang berasal dari luar (ekstrinsik). Faktor motivasi ini tidak terlepas dari *rewards* (hadiah) berupa material. Mengingat kondisi penelitian ini memiliki kecenderungan terhadap pemenuhan motivasi intrinsik, khususnya pemberian *rewards* material sangat minim, karena terbatasnya kemampuan sekolah/daerah, maka peneliti memilih variabel motivasi kerja ini lebih bersifat intrinsik, artinya tidak terlalu dipengaruhi oleh *rewards* material yang ditimbulkan oleh motivasi intrinsik. Wujudnya adalah tidak terlalu menuntut imbalan, tidak pamrih, tidak mengutamakan pemberian berupa material.

4. Didorong oleh pencapaian prestasi

Menurut McClelland (Wahjosumidjo, 1987: 191) motivasi guru itu dipengaruhi oleh *needs for achievement* (n/ACH), yaitu motivasi untuk berprestasi. Menurut Maslow, kebutuhan manusia tidak terlepas dari kebutuhan *prestise* yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol. Sependapat dengan McClelland dan Maslow, peneliti menyatakan bahwa guru memiliki dorongan bekerja karena memiliki motivasi akan tercapainya prestasi yang lebih baik bagi dirinya. Wujudnya adalah peningkatan mutu pembelajaran, pencapaian prestasi yang optimal, dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaannya di sekolah.

Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan terdiri dari berbagai komponen yang saling berpengaruh dan berkaitan. Dari komponen pendidikan komponen guru mempunyai peranan penting dan menjadi kunci pokok bagi keberhasilan peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu, kemampuan profesionalisme guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan dengan berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), pembinaan teknis yang dilakukan secara berkesinambungan, baik intern sekolah maupun melalui wadah-wadah pembinaan profesional seperti kelompok kerja guru (KKG).

Tinggi rendahnya tingkat pendidikan guru dan pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), profesionalisme guru dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mengelola program pembelajaran di kelas, termasuk pembelajaran muatan lokal bahasa Madura. Idealnya, latar belakang pendidikan/ijazah guru SD yang dianggap sesuai pada saat ini adalah berijazah Diploma II, namun demikian tidak ada guru SD yang memiliki ijazah yang berlatar belakang ijazah bahasa daerah Madura. Hal ini disebabkan tidak ada jurusan pada Perguruan Tinggi yang khusus mencetak guru bahasa daerah, termasuk bahasa Madura. Oleh karena itu, penanganan pelatihan guru sebagai alternatif terbaik untuk mengembangkan kemampuan guru dalam pembelajaran bahasa Madura perlu dilakukan.

Beberapa bentuk partisipasi guru dalam pembinaan atau pelatihan adalah hadir secara berkala pada setiap pertemuan pembinaan profesional dalam KKG, berperan aktif dalam melaksanakan upaya-upaya yang harus dilakukan guru untuk memecahkan permasalahan pembelajaran melalui diskusi-diskusi dalam KKG, melaksanakan program kegiatan yang telah disusun bersama secara berkelanjutan dan terjadwal, mengikuti penataran melalui gugus yang dirancang bersama antara unsur guru, pembina, pengawas, tutor inti, guru pemandu, penataran guru dilakukan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan, menurut kebutuhan prioritas, melakukan inovasi-inovasi dalam penggunaan metode-metode, pembuatan bahan ajar dengan cara *micro teaching* dipandu tutor inti. Pelaksanaan *micro teaching* secara bergantian dilakukan oleh guru untuk

menyampaikan hasil peraga/bahan ajar yang menjadi tugasnya.

Mengembangkan diri dengan mencari sumber-sumber pembelajaran melalui referensi-referensi maupun lingkungan yang sesuai dengan materi pembelajaran, mengikuti siaran-siaran melalui media elektronik maupun melakukan pendekatan kepada tokoh-tokoh masyarakat sebagai sumber pembelajaran

Variabel pengalaman diklat dalam penelitian ini adalah pelatihan guru dalam pembelajaran muatan lokal, partisipasi guru muatan lokal dalam pembinaan/pelatihan KKG, pelatihan guru muatan lokal dalam pembuatan bahan ajar, menambah referensi melalui siaran media elektronik maupun media langsung

Kinerja Guru dalam Pembelajaran Bahasa Madura

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura sebagai berikut.

1. Mengelola program pembelajaran

Dalam mengelola program pembelajaran ini, akan dilihat bagaimana guru mempersiapkan program pembelajaran bahasa Madura, termasuk bagaimana merumuskan tujuan pembelajaran, mem-persiapkan metode dan media pembelajaran, serta bagaimana mempersiapkan evaluasi pembelajaran bahasa Madura.

2. Mengelola interaksi pembelajaran

Dalam mengelola interaksi pembelajaran ini, akan dilihat bagaimana kemampuan guru dalam interaksi dengan siswa dalam proses pembelajaran, termasuk metode membangkitkan motivasi dan minat siswa, berusaha melibatkan siswa, serta memperlakukan siswa sesuai dengan kemampuannya dalam belajar bahasa Madura.

3. Penguasaan materi pembelajaran

Dalam penguasaan materi pembelajaran ini, akan dilihat bagaimana usaha guru dalam menguasai materi pembelajaran bahasa Madura pada saat proses pembelajaran dan bagaimana penguasaan materi tersebut di kelas.

4. Pengelolaan penilaian

Pengelolaan penilaian untuk pembelajaran bahasa Madura karena termasuk bidang pelajaran kurikulum muatan lokal, pengembangannya menjadi wewenang penuh guru. Oleh karena itu, perlu dilihat bagaimana upaya guru mempersiapkan evaluasi ini dan bagaimana pelaksanaannya.

5. Pelaksanaan kegiatan administrasi pembelajaran

Salah satu tugas guru adalah mengadministrasi kegiatan pembelajaran, yaitu memiliki program pembelajaran, memiliki satuan pembelajaran, memiliki isi perangkat penilaian secara lengkap, memiliki catatan khusus remedial dan pengayaan untuk siswa, memiliki catatan khusus analisis evaluasi, dan tidak lanjut, serta kelengkapan administrasi kelas.

Hipotesis

1. Pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pengalaman diklat guru *secara bersama* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura di SD Negeri Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura
2. Pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pengalaman diklat guru *secara parsial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran bahasa Madura di SD Negeri Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menghasilkan fakta-fakta atau karakteristik suatu populasi secara sistematis, faktual, dan akurat. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam melakukan pembinaan kepada guru dalam pembelajaran bahasa Madura, motivasi kerja guru, pengalaman diklat guru, dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura dalam pembelajaran bahasa Madura. Adapun penelitian eksplanatoris berarti, perubahan pada variabel tertentu

menyebabkan timbulnya suatu akibat tertentu atas variabel kedua. Variabel pertama disebut variabel *independent* (bebas) dan variabel kedua disebut variabel *dependent* (terikat).

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru negeri di SD Negeri se-Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura yang mengajar bahasa Madura sebagai bahasa daerah. Jumlahnya 164 orang berasal dari 41 SD Negeri.

Mengingat keterbatasan penelitian, maka dilakukan penarikan sampel menggunakan tabel penarikan sampel Krejcie, R.V. and Morgan, D. W. sebagaimana dikemukakan Stephen Isaac, & Michael, W.B. (1983) dengan tingkat kesalahan 5% sehingga ditemukan sejumlah 113 guru bahasa Madura untuk populasi 164 guru. Penentuan jumlah sampel pada setiap sekolah dilakukan berimbang (*proporsional*) berdasarkan banyak sedikitnya jumlah guru bahasa Madura di tiap sekolah, sedangkan penentuan nama guru dilakukan secara acak (*random sampling*). Oleh karena itu, teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pembinaan Kepala Sekolah

Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif pembinaan kepala sekolah tergolong berkualifikasi baik. Rata-rata nilai mencapai 3.27. Hal ini berarti, secara umum kepala sekolah telah memperhatikan guru, khususnya dari segi sikap positif, keakraban dalam berkomunikasi, kesediaannya dalam menerima ide-ide/pendapat guru, dan upayanya dalam meningkatkan kesejahteraan guru, dukungan terhadap pekerjaan guru, kesediaan menyampaikan berbagai informasi terkait dengan profesi guru, kesediaan menyampaikan ide-ide peningkatan prestasi kerja guru, kesediaan menerima ide-ide guru, meminta pendapat guru, mengadakan koordinasi dengan guru dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah, dan kesediaan kepala sekolah memberikan motivasi kerja, serta dukungan kepala sekolah kepada guru tentang materi pembelajaran juga tergolong baik.

Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru secara umum juga tergolong baik, walaupun rata-rata nilainya berada pada batas minimal, yakni 3. Nilai indikator yang tergolong baik terutama dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai guru, upayanya selalu memperbaiki kualitas pembelajaran, dan upayanya menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Guru-guru juga telah melakukan terobosan-terobosan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru bahasa Madura dan adanya guru-guru yang sering mencari ide-ide yang relevan dalam pelaksanaan tugas guru. Guru-guru juga sering melaksanakan tugas-tugas sampai di luar jam dinas. Hal ini jelas menunjukkan tingginya motivasi kerja guru.

Pengalaman Diklat

Secara umum, pengalaman diklat guru juga tergolong baik walaupun dalam batas nilai minimal, yakni 3.05. Hal ini dapat dilihat dari kualifikasi indikator partisipasi guru dalam kegiatan KKG dan dalam mengikuti pelatihan pembelajaran bahasa Madura. Adapun indikator pelatihan dalam membuat bahan ajar dan pengalamannya mengikuti siaran langsung dalam pembelajaran bahasa Madura tergolong buruk.

Kinerja Guru

Kualifikasi variabel kinerja tergolong baik dengan rata-rata nilai variabel 3.33. Keseluruhan kualifikasi indikator tergolong baik. Namun, terdapat 8 butir yang buruk yakni tentang pembuatan program pembelajaran bahasa Madura, pembuatan satuan pelajaran, kesesuaian metode dengan materi pembelajaran, upaya membangkitkan motivasi belajar siswa, upaya mengaktifkan siswa untuk bertanya, perlakuannya kepada siswa yang belum bisa secara adil yang masih mempertimbangkan pemberian hadiah, pelaksanaan kontinuitas penilaian, dan kepemilikan guru tentang perangkat satuan pembelajaran.

Simpulan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa ternyata pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan pengalaman diklat, baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan pengalaman diklat secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, $p < 0.01$. Sumbangan efektifnya sebesar 90,5%.

Secara parsial pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan pengalaman diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. $r^2_{x1y} = 0.236$, $r^2_{x2y} = 0.456$, $r^2_{x3y} = 0.521$, dan p ketiganya signifikan ($p < 0.05$). Sumbangan efektif pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru = 23.6%, motivasi kerja guru = 45.6%, dan variabel pengalaman diklat = 52.1%.

Daftar Pustaka

- Cece Wijaya & Tabrani Rusyan. (1991). *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar-mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Fiedler, Fred E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: Mc. Graw Hill.
- GBPP *Kurikulum Muatan Lokal Pendidikan Dasar Mata Pelajaran Bahasa Madura*, Depdikbud Propinsi Jawa Timur 1994.
- Griffin, Ricky W. & Moorhead, Gregory. (1986). *Organizational Behavior*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Gronlund, Norman E. (1973). *Measurement and Evaluation in Teaching*. New York: Macmillan Publishing Co., Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isaac, S., & Michael, W.B. (1983). *Handbook in Research and Evaluation*. San Diego: EDITS Publishers.
- Pidarta, Made (1992). *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Bahasa Madura di SDN Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura

Soekarto Indrafachrudi, dkk. (1996). *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*, (Edisi ke-3). Malang: Abdi Manunggal Jaya.

Suharsimi Arikunto dan Asnah Said. (1998). *Pengembangan Program Muatan Lokal*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Terry, George R. (1977). *Principles of Management*. Ontario: Richard D. Irwin, Inc.

Usman, Uzer. (2001). *Penjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wiles, Jon & Bondi, Joseph. (1986). *Supervision: a guide to practice*. Toronto: Charles E. Merrill Publishing Company.

Winardi J. (2001) *Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Prafindo Persada.