

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN PELAKSANAAN
SUPERVISI AKADEMIK OLEH PENGAWAS
TERHADAP KINERJA GURU SMP
DI KECAMATAN SIMPANG ALAHAN MATI DAN BONJOL
KABUPATEN PASAMAN**

Tesis



Oleh

**EFDIZON BAHARUDDIN
NIM. 10620**

**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRACT

EFDIZON BAHARUDDIN : The contribution of work motivation and academic supervision by supervisor toward teachers' work of state Yuniior High School in Simpang Alahan Mati and Bonjol district, Pasaman regency.

Thesis post graduate program State University of Padang.

Based on the research done in some State Yuniior High School of Pasaman regency, it was found that the work of teachers are still low. It can be seen from: less of teaching equipments, unsuitable of teaching strategy, less of self development, and the result of achievement. This research would be supposed to see how far the contribution of work motivation and academic supervision by supervisor toward teacher's work. It would be tried to answer the question of, do the work motivation give contribution to the teacher's work, do academic supervision by supervisor give contribution toward teachers' work, do both of work motivation and academic supervision by supervisor give contribution toward teachers' work.

The research methodology uses the quantitative method by using the correlational of two variabels. The populations are 237 teachers of state Junior High School. There are 75 teachers that are taken by *stratified profortional random sampling*. The data are collected by using Likert Schale.

The result of the research shows that there are a significant contribution of work motivation and academic supervition by supervisor toward teacher's work. The work motivation have 31.5 % and academic supervision have 10 % of contribution. Both of them have 36.1% contribution to the teacher's work. It means that the two variables affect the teacher's work.

ABSTRAK

EFDIZON BAHARUDDIN 2010. “ Kontribusi Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik oleh pengawas terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol Kabupaten Pasaman.”

Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan prapenelitian yang dilakukan ke beberapa SMP Negeri di Kabupaten Pasaman diperoleh gambaran bahwa Kinerja Guru relatif rendah, hal ini ditandai dengan kurang baik perangkat yang digunakan, penggunaan strategi pembelajaran kurang sesuai dengan kondisi siswa, kurang mau mengembangkan diri, dan hasil belajar siswa rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi motivasi kerja guru dan pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas sekolah terhadap kinerja guru, apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, apakah supervisi Akademik oleh pengawas berkontribusi terhadap kinerja guru, dan apakah Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik oleh pengawas secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Metodologi penelitian yang dilaksanakan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dengan melihat hubungan atau asosiasi antara dua variabel. Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol Kabupaten Pasaman, dengan jumlah 237 orang. Sampel penelitian 75 orang diseleksi dengan teknik *stratified profortional random sampling*. Data motivasi kerja, supervisi akademik, dan kinerja guru dikumpulkan dengan angket model skala *Likert*. Data yang diperoleh dianalisa dengan teknik korelasi dan regresi.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja guru dan pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Simpang Alahan Mati. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 31.5 % terhadap kinerja guru, supervisi akademik berkontribusi sebesar 10.% terhadap kinerja guru. secara bersama-sama, sedangkan secara bersama-sama kedua prediktor berkontribusi terhadap kinerja guru adalah 36.1 %. Dengan demikian variabel motivasi kerja guru dan pelaksanaan supervisi merupakan turut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas mereka.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. **Karya tulis saya, tesis dengan judul: “Kontribusi Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik oleh Pengawas terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol Kabupaten Pasaman”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang (UNP Padang) maupun di perguruan tinggi yang lainnya.
2. Karya tulis ini gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak syah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Desember 2010
Saya yang menyatakan,

Efdizon Baharuddin
NIM. 10620

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur ke Hadirat Allah Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan hidayah-Nya, penulisan tesis dengan judul **“Kontribusi Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik oleh Pengawas terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol Kabupaten Pasaman”** ini sudah dapat diselesaikan.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak menerima bimbingan, arahan, dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Dr. Yahya, M.Pd. sebagai pembimbing I dan Prof. Dr. Firman, M.Skns. sebagai pembimbing II yang dengan tulus dan ikhlas telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis sampai selesainya penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin. M.Pd., Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., dan Prof.Dr. H. Rusdinal, M.Pd. sebagai dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran dan kritikan serta arahan dalam rangka pelaksanaan penelitian ini.
3. Prof. Dr. Mukhaiyar sebagai Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang (UNP), para Dosen dan seluruh staf yang telah memberikan pelayanan, kemudahan selama penulis mengikuti perkuliahan dan dalam penyelesain penelitian ini.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang telah memberikan izin kepada guru SMP Negeri di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol

Kabupaten Pasaman yang terpilih sebagai sampel penelitian untuk mengisi angket penelitian ini.

5. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana UNP yang telah berpartisipasi pada setiap seminar dilaksanakan.
6. Berbagai pihak yang telah ikut membantu untuk menyelesaikan penulisan tesis ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Teristimewa terhadap keluarga tercinta yang telah mendorong lahir-batin dalam penyelesaian tesis ini khususnya dan perkuliahan umumnya. Akhirnya penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat, dan segala sumbangsihnya terhadap penyelesaian tesis ini moga-moga menjadi amal ibadah yang berlipat ganda, amin.

Padang, Desember 2010

penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTARK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi masalah	6
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja Guru	14
2. Motivasi Kerja	21
3. Supervisi	29
B. Penelitian yang relevan	37
C. Kerangka Berfikir	38
D. Hipotes Penelitian	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	43
B. Tempat Penelitian	43
C. Populasi Sampel	44
1. Populasi	44
2. Sampel	45
D. Definisi Operasional	48
1. Kinerja Guru	48
2. Motivasi Kerja	48
3. Supervisi	49
E. Instrumen Penelitian	49
1. Jenis Instrumen	49
2. Proses Penyusunan Instrumen	50
3. Uji Coba Instrumen	51
4. Uji Coba (kesahihan) butir	52
5. Uji Rehabilitas (keandalan) Instrumen	54
F. Teknik Pengumpulan Data	54
G. Teknik Analisa Data	55
1. Deskripsi Data	55
2. Pengujian Persyaratan Analisis	55
3. Pengujian Hipotesis	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	57
1. Kinerja Guru	57
2. Motivasi Kerja.....	59
3. Supervisi.....	61
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	64
1. Data Bersumber dari Sampel yang dipilih secara Acak.....	64
2. Uji Normalitas.....	65

3. Uji Homogenitas	65
4. Uji Independensi Antar Variabel Bebas.....	66
5. Uji Linearitas Garis Regresi.....	67
C. Pengujian Hipotesis.....	67
1. Hipotesis Pertama	67
2. Hipotesis Kedua	70
3. Hipotesis Ketiga	72
D. Diskusi	77
E. Keterbatasan Penelitian	85
BAB V. KESIMPULAN, IMPLEMENTASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	86
B. Implementasi	88
C. Saran.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Distribusi Populasi	45
2 Hasil perhitungan dengan rumus Cochran	47
3 Penyebaran sampel berdasarkan tingkat pendidikan dan masa kerja	47
4 Kisi-kisi Instrumen sebelum Ujicoba.....	51
5 Penyebaran Uji Coba	52
6 Kisi-kisi Instrumen Penelitian setelah Ujicoba	53
7 Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	54
8 Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru (Y)	57
9 Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Kinerja Guru	58
10 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru (X_1)	60
11 Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Motivasi Kerja	61
12 Distribusi Frekuensi Data Supervisi Akademik (X2)	62
13 Tingkat Pencapaian setiap Indikator Supervisi Akademik	63
14 Hasil Analisis Deskriptif	64
15 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Supervisi Akademik	65
16 Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi	66
17 Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar variabel , Motivasi Kerja(X1) dan Supervisi Akademik (X2)	66
18 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	67
19 Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	68
20 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru	70
21 Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru	71

22	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda variabel Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru	73
23	Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru	74
24	Kontribusi Motivasi Kerja (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	75
25	Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	76

Daftar Gambar

Gambar	Hal
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru	10
2. Hubungan Antar Variabel Penelitian	42
3. Skor Tengah Kelas Interval Y	58
4. Skor Tengah Kelas Interval X1.....	60
5. Skor Tengah Kelas Interval X2.....	62
6. Motivasi Kerja (X1).....	69
7. Supervisi Akademik (X2)	72
8. Motivasi Kerja (X1) dan Supervisi Akademik (X2).....	75

DAFTAR LAMPIRAN

1	Instrumen Uji Coba	91
2	Data Uji Coba	106
3	Analisis Instrumen (angket)	111
4	Instrumen Penelitian	119
5	Data Penelitian	133
6	Data Penelitian & Deskripsi Data	148
7	Distribsi Data Motivasi Kerja (X1)	150
8	Distribusi Data Supervisi Akademik (X2)	151
9	Distribusi Data Kinerja Guru (Y)	152
10	Uji Normalitas	153
11	Uji Homogenitas	155
12	Korelasi dan Regresi Sederhana X1 dengan Y	157
13	Korelasi dan Regresi Sederhana X2 dengan Y	158
14	Korelasi dan Regresi Ganda X1, X2 dengan Y	159
15	Riwayat Singkat Penelitian	161

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakikatnya berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Undang-Undang No.20 Tahun. 2003).

Yahya (2009:8) menyatakan "pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dari/atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang". Sedangkan Nanang Fattah (2004:5) menyatakan "bahwa arah pendidikan itu berusaha mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri. Untuk itu individu perlu diberi berbagai kemampuan dalam mengembangkan berbagai hal, seperti konsep, prinsip, kreativitas, tanggung jawab, dan ketrampilan".

Berdasarkan uraian di atas, dapat dimaknai bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik. Agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri. Menyiapkan warga negara mampu menghadapi masa datang dan dapat mengembangkan berbagai kemampuan, agar mampu berdiri sendiri . Bahkan

di era globalisasi tantangan terbesar adalah mempersiapkan generasi muda yang tangguh, profesional, bermoral dan tidak kehilangan jati diri.

Masalah pendidikan dan pembelajaran sangatlah penting dalam rangka mempersiapkan generasi mendatang. Sehubungan dengan itu untuk terciptanya suatu proses pembelajaran yang berkualitas, ternyata sangat identik dengan mutu guru. Guru yang diharapkan yaitu guru yang memiliki kinerja baik, karena tugas guru memiliki faktor yang dominan terhadap kemajuan proses pembelajaran di dalam kelas. Sejalan dengan itu Supriadi dalam penelitian Widoyoko (<http://www.um.pwr.ac.id>, 2009) menyatakan betapa pentingnya kinerja guru. Bahwa mutu pendidikan yang ditunjukan oleh prestasi siswa dan sepertiganya ditentukan oleh kinerja guru. Dikuatkannya lagi dari penelitian Nana Sudjana “menunjukan bahwa 76,6 % hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru”. Juga Cruikshank “kinerja guru yang mempunyai pengaruh secara langsung terhadap proses pembelajaran adalah kinerja dalam kelas atau *“teacher classroom performance”*”.

Terkait dengan kinerja guru ini Mc Gregor dalam Paul Hersey dan Blanchard (dalam Agus Dharma, 1982:57) pada teori Y, dia berasumsi bahwa orang-orang pada hakikatnya tidak malas dan dapat dipercaya. Artinya orang-orang pada dasarnya dapat mengarahkan diri sendiri dan kreatif di tempat kerja, apalagi dimotivasi dengan tepat. Jadi bila motivasi guru tinggi lagi kreatif dalam melaksanakan proses pembelajaran, maka jelas kinerja guru akan meningkat.

Kemudian agar kinerja guru dapat terarah dan sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan. Maka pemerintah melalui Permendiknas no. 41 pasal 1 tentang standar proses, mengamanatkan bahwa tugas guru untuk satuan pendidikan dasar

dan menengah mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.

Agar kinerja guru dalam proses pembelajaran seperti yang dikemukakan di atas dapat terlaksana dengan baik, perlu adanya pengawasan dan pembinaan secara kontiniu. Salah satunya adalah pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas maupun oleh kepala sekolah. Bertujuan untuk membantu guru dalam melakukan Proses Belajar Mengajar (PBM) dimaksud secara efektif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja guru, sangat dibutuhkan guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, artinya guru-guru yang dapat mengarahkan diri sendiri dan kreatif di tempat kerja. Disamping itu dibutuhkan juga pengawasan dan pembinaan secara kontiniu. Yaitu kegiatan kepengawasan yang terencana, terarah dan dilaksanakan secara terus menerus. Kegiatan yang memiliki suatu program yang jelas yang beorientasi pada masalah.

Secara umum pengelolaan pendidikan di Kabupaten Pasaman telah dilaksanakan dengan baik dan berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Bahkan telah dikembangkan dalam bentuk kegiatan-kegiatan nyata, dan perkembangannyapun terus meningkat dari tahun-ketahun. Terkait dengan kinerja guru dari hasil pengamatan peneliti di lapangan masih ditemui beberapa fenomena, bahwa sebahagian dari aturan serta teori yang ada dibandingkan dengan implementasi masih ditemui beberapa kesenjangan, antara lain:

1. PBM dilaksanakan kurang sesuai dengan tuntutan, karena Rencana Persiapan Pembelajaran (RPP) yang dibuat guru masih kurang operasional, dan hanya terlihat sebagai pelengkap administrasi. RPP yang dipakai merupakan hasil kerja

bersama di kelompok kerja guru atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan langsung diterapkan di sekolah masing-masing. Bahkan ada yang melaksanakan tidak cocok dengan jadwal pelaksanaan. Hal ini salah satunya ditunjukkan dengan rangkuman hasil pengawasan sekolah tahun 2009, dengan menggunakan Instrumen Penilaian Kinerja Guru-1 (IPKG-1). 35 % guru masih menggunakan perangkat pembelajaran sebagai pelengkap administrasi dan 9,3 % guru belum membuat perangkat. Akibatnya PBM berjalan apa adanya, atau kurang terencana dengan baik.

2. Kualitas PBM masih rendah, hal ini ditandai oleh pelaksanaan pembelajaran yang masih konvensional, monoton dengan metode ceramah. Hal ini salah satunya ditunjukkan dengan rangkuman hasil pengawasan sekolah tahun 2009. dengan menggunakan Instrumen Penilaian Kinerja Guru-2 (IPKG-2). Bahwa 60 % guru masih menerapkan model pembelajaran konvensional demikian.
3. Dalam PBM pemahaman guru terhadap anak didik masih rendah. Hal ini ditandai dengan; a) Buku evaluasi belajar siswa (buku nilai), bahwa terdapatnya nilai siswa yang kelihatan kurang memuaskan dan tidak berimbang antara siswa yang pandai dengan siswa yang lemah. b). Sebahagian besar guru terkesan hanyalah sekedar mengajar, sedangkan proses lainnya yang sangat dirasa perlu masih terabaikan, diantaranya seperti perhatian terhadap siswa, pemberian motivasi masih kurang, dan proses beradaptasi dengan siswa masih terabaikan. Seakan-akan guru hanya terlihat seperti seorang menjual produk atau barang dagangannya dan setelah selesai sigurupun keluar kelas.
4. Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal. Hal tersebut ditemui dari pelaksanaan PBM yang masih nonkontekstual, proses mengaitkan dengan

bidang ilmu lainnya masih rendah, serta ketepatan guru dalam mempergunakan alat peraga masih kurang. Hal ini ditemukan oleh peneliti dengan menggunakan Instrumen Penilaian Kinerja Guru-2 (IPKG-2). Bahwa rata-rata guru hanya memperoleh skor 1, dan juga lemah dalam penetapan materi dan contoh-contoh yang diberikan guru dalam pembelajaran.

5. Program supervisi pengawas sekolah pada tahun 2009 dilaksanakan seragam untuk semua sekolah, karena saat itu program dibuat secara bersama. Sehingga pelaksanaannya tidak cocok dengan masalah yang ditemui oleh sekolah masing-masingnya. Kemudian sebahagian besar kepala sekolah tidak pula memiliki program supervisi.
6. Motivasi kerja guru masih rendah, hal ini ditandai oleh disiplin guru. Dapat dilihat dari rangkuman absen, yang ditandai dengan sering terlambatnya guru masuk kelas disaat awal, pertukaran, setelah jam-jam istirahat, dan bahkan menurut informasi terdapat sebahagian guru yang meninggalkan ruangan saat PBM berlangsung, dengan jalan memberikan tugas kepada kepada siswanya.

Fenomena di atas perlu diatasi segera, karena berhubungan dengan proses yang harus dilakukan setiap harinya di sekolah. Bila hal ini tetap dibiarkan, dikhawatirkan berdampak negatif terhadap prestasi belajar dan kesiapan perilaku siswa. Akhirnya akan berdampak terhadap kualitas dan mutu pendidikan lebih luasnya, dan pada kesempatan ini peneliti akan mencoba penelitian khusus untuk Sekolah Menengah Pertama (SMP) se Kabupaten Pasaman.

Pentingnya penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui permasalahan tentang kinerja guru. Ditinjau dari sudut motivasi kerja yang dimiliki guru dan

bagaimana pelaksanaan supervisi oleh pengawas. Dengan harapan setelah penelitian ini selesai dapat diketahui serta dapat pula dicarikan selusnya. Akhirnya kinerja guru yang kita harapkan akan baik.

B. Identifikasi Masalah

Ditinjau dari fenomena yang dikemukakan di atas, masalah ini dapat diidentifikasi terkait dengan masalah kinerja guru. Sesuai dengan pengertian, bahwa kinerja menurut Raharja (2004:4) menyatakan bahwa kinerja adalah “prestasi kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kemampuan melaksanakan tugas atau kinerja (performance) adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus.” Dengan demikian, kinerja guru adalah prestasi, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Panji Anoraga (1982), menyatakan “faktor kinerja adalah upah, keamanan, pengetahuan manajemen, gaya kepemimpinan, sarana prana”.

Faktor lain diduga dapat mempengaruhi kinerja guru adalah masalah komunikasi guru dengan siswa. Komunikasi merupakan darahnya sebuah organisasi, selanjutnya seperti dikemukakan oleh Hovland, Janis dan Kelley dalam Arni Muhammad (2008:2) menyatakan bahwa, “komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Selanjutnya dikatakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku”.

Selanjutnya hal lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu pembinaan iklim kerjasama dalam sebuah organisasi jelas merupakan hal pokok,

agar semua unsur yang ada di dalamnya saling bantu membantu. Sejalan dengan itu menurut Nanang Fattah (1996:7) menyatakan “ berbagai elemen dalam sistem pendidikan itu perlu dikenali secara mendalam sehingga dapat difungsikan dan dikembangkan (...) untuk dapat mengkaji masalah-masalah, kelemahan, dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai pimpinan diduga banyak sekali pengaruhnya terhadap setiap kegiatan sekolah. Kinerja guru sangat jelas tergantung bagaimana seorang kepala sekolah dalam menggerakkan stafnya. Sesuai dengan pendapat Miftah Thoha (1995:79) menyatakan, “perhatian atasan terhadap bawahannya dalam organisasi akan dapat mendorong bawahannya untuk bekerja lebih baik”. Sejalan dengan itu tentang kiat-kiat kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah daerah maju yang digambarkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan (2008:63) “bahwa kiat kiat kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sekolah merupakan pilihan-pilihan kepala sekolah melalui kepemimpinannya memecahkan masalah dalam ruang lingkup sistem manajemen, pembelajaran, dan pemberdayaan masyarakat. Kiat-kita tersebut bersifat kakuistik” (...), dan diharapkan berpedoman kepada prinsip dasar kepemimpinan kepala sekolah, fungsi-fungsi kepemimpinan kepala sekolah, dan kiat-kiat kepemimpinan dalam mengelola sekolah

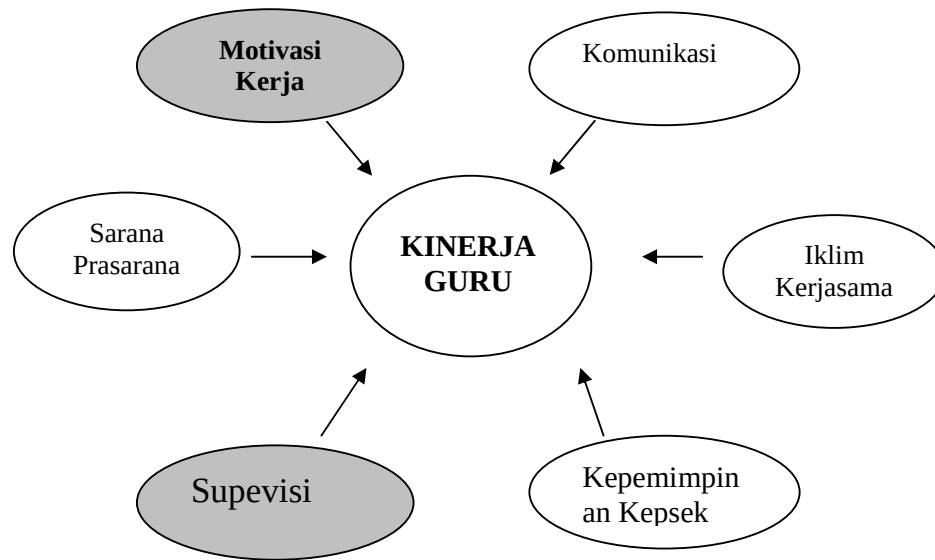
Kegiatan supervisi baik yang dilakukan oleh kepala sekolah dan juga oleh pengawas, diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti dikemukakan oleh Bergson dalam Piet Sahertian (1993:4) menyatakan “perlunya supervisi pengembangan sumber daya guru itu sendiri, karena dalam diri guru ada sesuatu kekuatan untuk berkembang, sesuatu elan vital (tenaga hidup)”. Jadi pelaksanaan supevisi, baik itu pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah

maupun supervisi yang dilaksanakan oleh pengawas sekolah. Kemudian katanya “supervisi yang diinginkan, adalah suatu usaha dalam menilai, pembinaan, pemberian bantuan, dan layanan diberikan terhadap guru dalam rangka meningkatkan kemampuannya untuk mengelola suasana belajar mengajar dan bukan supervisi yang dilaksanakan pada umumnya yang masih tampak bersifat kritikan”.

Permen Diknas no.24 tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana, salah satunya mencakup kriteria minimum sarana yang terdiri dari perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, teknologi informasi dan komunikasi, serta perlengkapan lain yang wajib dimiliki oleh setiap sekolah/madrasah. Kriteria minimum prasarana yang terdiri dari lahan, bangunan, ruang-ruang, dan instalasi daya dan jasa yang wajib dimiliki oleh setiap sekolah/madrasah.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan aktivitasnya untuk mencapai prestasi yang diinginkan. hal ini sejalan dengan pendapat E. Mulyasa (2005:121) bahwa “motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi dan menggerakkan faktor lain dalam menggerakkan aktifitas kerja”.

Berdasarkan pendapat di atas, banyak hal dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah; 1) komunikasi, 2) iklim kerjasama, 3) kepemimpinan kepala sekolah, 4) pelaksanaan supervisi, 5) sarana prasarana yang ada, 6) motivasi kerja, dan lainnya. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada diagram berikut;



Gambar 1 : Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan mengingat begitu banyaknya yang diduga dalam mempengaruhi kinerja guru. Maka peneliti akan membatasi pada 2 (dua) faktor. Diduga dominan terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugasnya yaitu;

Pertama tentang motivasi kerja guru. Alasan peneliti dalam mengambil variabel ini, bahwa motivasi kerja guru yang disebutkan dalam latar belakang masalah merupakan aspek yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas. Apabila suatu pekerjaan tidak dibarengi dengan motivasi atau dorongan dari dalam diri guru, diduga pekerjaan hanya dijalankan apa adanya

Sejalan dengan itu menurut Hersey and Blanchard 1993, dalam Vianka (<http://wikipedia.org/wiki/kinerja-September 2008>) Bahwa kinerja merupakan suatu

fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu, tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

. *Kedua*, tentang pelaksanaan supervisi oleh pengawas diduga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Supervisi dimaksud yaitu supervisi akademik yang dilaksanakan oleh pengawas sekolah. Alasan pemilihan ini karena telah disebutkan dalam latar belakang masalah, bahwa kegiatan supervisi diduga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kegiatan tersebut juga sangatlah berhubungan erat dengan pekerjaan peneliti beserta teman pengawas lainnya di sekolah setiap harinya, sedangkan perubahan yang diharapkan terasa begitu lambat. Disamping itu kegiatan ini langsung menyentuh terhadap proses PBM, dan peningkatan kinerja guru yang sedang peneliti teliti.

Harapan dari penelitian ini, dapat mengungkapkan permasalahan tentang kinerja guru SMP di Kabupaten Pasaman (dua sekolah pada Kecamatan Simpang Alahan Mati dan dua sekolah pada Kecamatan bonjol, penulis pilih sebagai sampelnya). Sedangkan kenapa peneliti mengambil dua kecamatan ini sebagai sampel, karena kedua kecamatan ini berada dekat dari tempat tinggal peneliti, sehingga memudahkan untuk melakukan penelitian. Kemudian pada tahun sebelumnya keempat sekolah di dua kecamatan ini pernah menjadi sekolah binaan peneliti, maka segala permasalahan yang nantinya terjadi pada penelitian ini dapat cepat dicarikan jalan keluarnya .

Besaran pengaruh dari masing-masing variabel akan ditinjau dari besaran kontribusi dari masing-masing variabel yang telah ditetapkan terhadap kinerja guru. Khusus untuk variabel supervisi, seperti telah disinggung pada bahagian pendahuluan, kontribusinya akan didapatkan dari persepsi guru terhadap kegiatan supervisi yang dilakukan pengawas sebelumnya.

Alasan peninjauan berdasarkan masing-masingnya, karena kedua variabel tersebut merupakan hal yang terpilih dan faktor yang diduga sangat berpengaruh terhadap tinggi dan rendahnya kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Sedangkan khusus untuk variabel supervisi yang dilaksanakan oleh pengawas, akan dapat dilihat pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah seberapa dirasakan manfaatnya dari guru yang sedang diteliti.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol ?
2. Apakah terdapat kontribusi supervisi akademik oleh pengawas terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol ?
3. Apakah terdapat kontribusi motivasi kerja guru dan pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Bonjol ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Kontribusi motivasi kerja guru, terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Kecamatan Bonjol.
2. Kontribusi pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas, terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Kecamatan Bonjol.
3. Kontribusi motivasi kerja guru dan pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas, terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Kecamatan Bonjol.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi :

1. Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, dalam meningkatkan pengelolaan setiap kegiatan yang ada. Terutama yang berkenaan dengan masalah kinerja guru.
2. Kepala sekolah dan guru SMP se Kabupaten Pasaman. Sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja, agar mutu yang diharapkan dapat tercapai.
3. Kepala sekolah dan guru SMP di Kecamatan Simpang Alahan Mati dan Kecamatan. Bonjol, sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja. warga sekolah
4. Peneliti berikutnya sebagai bahan masukan dan informasi dalam melaksanakan penelitian selanjutnya
5. Peneliti sendiri, menambah pengetahuan dan wawasan dalam melaksanakan tugas sebagai pengawas sekolah.