

**KONTRIBUSI SUPERVISI DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
KECAMATAN MAPAT TUNGGUL
KABUPATEN PASAMAN**

TESIS



Oleh:

A M R A N
NIM. 93180

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

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

2011

**KONTRIBUSI SUPERVISI DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
KECAMATAN MAPAT TUNGGUL
KABUPATEN PASAMAN**

TESIS



AMRAN
93180

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. H. Nasrullah Aziz

Prof. Dr. Eddy Marheni, M.Pd

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

2010

PERSEMBAHANKU

Langkah demi langkah telah kutelusuri dalam perjuangan ini.
Walaupun harus menghadapi kerikil-kerikil tajam.
Tapi telah kucoba apa yang aku rencanakan.
Telah aku perbuat apa yang aku bisa.
Dan telah aku berikan apa yang aku dapat.

Aku seperti musafir yang berkelana dari suatu tempat ke tempat lain.
Kuevaluasi setiap rasa yang aku alami.
Kucarikan pesan yang tersirat dari setiap kekecewaan
yang menghampiri hati.
Terkadang aku berhenti melangkah untuk berpikir dan berkontemplasi.

Setiap langkahku, kucermati, kuanalisa dan kupelajari.
Aku pelajari setiap hati yang menemuiku.
Kupenuhi hasrat ingin tahu.
Kubimbing setiap kebingungan dan kuingatkan
setiap kealpaan dengan kejernihan hati.

HATI yang sejernih **AIR**, takkan kubiarkan menjadi **KERUH**
HATI yang seputih **AWAN**, takkan kubiarkan menjadi **MENYERAG**
HATI yang seindah **BHAIAN**, akan kuhiasi selalu dengan **JMAH**

O Allah...,
Engkau Maha Mengetahui kepada hamba-Mu
yang terbelenggu oleh rantai besi dosa-dosa.
Engkau penolong hamba-Mu yang memohon pertolongan.
Tiada tempat untuk melepaskan dahaga, selain lautan maaf-Mu.
Dan tiada pintu yang kutuju selain rahmat-Mu.

Kupersembahkan karya ini
Buat yang terhormat, ayah bunda. Terimalah secuil pengalaman ini sebagai rasa
syukur atas pengorbananmu.
Buat yang tercinta istriku, Maidayanti Erza dan anak-anakku tersayang,
Muhammad Alif ar-Rawi, Natatsa as-Syiffa Amran, dan Muhammad Syah
Fihan ar-Rawi, terimalah sebutir pengetahuan ini sebagai pemicu dan pendorong
berprestasi dalam mencapai keberhasilan di masa datang.

Walaupun ini hanya setetes embun, mudah-mudahan dapat menurunkan air hujan
yang bening dan menyejukkan jiwa raga.

Amin....

ABSTRACT

Amran. 2011. *The Contribution of Supervision and Incentive toward Teacher's Performance of Elementary School of Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman*. Thesis. Graduate Program of Padang State University.

On the basis of a preliminary field observation, the researcher noticed that the teacher's performance of Elementary School of Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman has been unsatisfactory. If this condition continued, it would worriedly effect to the good quality of education as intended. This condition was caused by several factors, among other things by the lack of supervision and insufficient of incentive to the teachers. This study was intended to discover the contribution of both factors toward the work performance of teachers of Elementary Schools of Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.

There were three hypotheses tested. Firstly, the supervision contributed to the teachers' performance. Secondly, the incentive contributed to the teachers' performance. Thirdly, the supervision and incentive collectively contributed to the teachers' performance.

The researcher used quantitative approach in this research. The population were all of 132 teachers of Elementary School of Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman, while 60 teachers were selected as research sample, applying stratified proportional random sampling techniques, using teachers' educational background and length of work services as populations' stratification. Data were collected by a questionnaire of Likert-scale model that its validity and reliability had been tested. Then, data were analyzed by using correlation and regression techniques.

Data analysis shows that the three hypotheses are accepted significantly at 95% confidence level. Reseach findings are as follow: a) the supervision contributes 13,90% to the teachers' performance; b) the incentive contributes 9,20% to the teachers' performance; and 3) the supervision and the incentive collectively contribute 19,30% to the teachers' performance. In addition, it is found that teachers' performance is in fair category (75,60% from the ideal score), supervision is in fair category (77,20% from the ideal score), and incentive is also in fair category (76,40% from the ideal score). From these research findings, it's concluded that the supervision and the incentive are two important factors for increasing teachers' work performances. These findings imply that teachers' performance can be increased through the programs of supervision and incentive.

ABSTRAK

Amran. 2011. *Kontribusi Supervisi dan Insentif terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.* Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, peneliti mendapat informasi bahwa kinerja guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman terkesan kurang memuaskan. Apabila keadaan ini dibiarkan, akan berdampak terhadap kualitas pendidikan. Kondisi ini diduga disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya kurangnya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan insentif yang diterima oleh guru kurang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi supervisi dan insentif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.

Ada tiga hipotesis yang diuji melalui penelitian ini. Pertama, supervisi berkontribusi terhadap kinerja guru. Kedua, insentif berkontribusi terhadap kinerja guru. Dan ketiga, supervisi dan insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah seluruh guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman sebanyak 132 orang. Sampel terpilih sebanyak 60 orang dari populasi dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* dengan mempertimbangkan strata pendidikan dan masa kerja. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kemudian data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%. Ditemukan bahwa a) supervisi berkontribusi 13,90% terhadap kinerja guru, b) insentif berkontribusi 9,20% terhadap kinerja guru, dan c) supervisi dan insentif secara bersama-sama berkontribusi 19,30% terhadap kinerja guru. Sedangkan tingkat pencapaian responden untuk kinerja guru berada dalam kategori cukup (75,60%), tingkat pencapaian responden untuk supervisi berada dalam kategori cukup (77,20%), dan tingkat pencapaian responden untuk insentif berada dalam kategori cukup (76,40%). Disimpulkan bahwa supervisi dan insentif merupakan dua faktor yang signifikan untuk peningkatan kinerja guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman. Temuan ini berimplikasi bahwa upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui kegiatan supervisi dan insentif yang dapat meningkatkan kinerja guru secara lebih baik.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Kontribusi Supervisi dan Insentif terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan penguji.
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, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2011
Saya yang menyatakan

AMRAN
NIM. 93180

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan kurnia-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul **”Kontribusi Supervisi dan Insentif terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman”**.

Penulisan tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi penulis pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Untuk mencapai tujuan itu, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga hasil penelitian ini dapat terwujud seperti adanya. Oleh karena itu, sangat pantas rasanya penulis mengaturkan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. H. Nasrullah Aziz selaku Dosen Pembimbing I dan Prof. Dr. Eddy Marheni, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan dorongan kepada penulis.
2. Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur, M.A Ed.D., Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd, dan Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd sebagai dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran melalui saran dan kritikan dalam rangka penyempurnaan tesis ini.
3. Prof. Dr. H. Mukhaiyar, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang beserta staf pimpinan, karyawan/i perpustakaan dan tata usaha yang telah memberikan fasilitas administrasi.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, yang telah memberikan kesempatan, izin dan bantuan kepada penulis untuk mengumpulkan data penelitian, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan lancar.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana UNP, terutama dari Program Studi Administrasi Pendidikan angkatan 2008 yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.

6. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat yang mulia ayahanda, dan ibunda yang mendidik dan memberikan do'a restu, serta istri dan putra-putri tersayang yang terabaikan kasih sayangnya dalam penyelesaian tesis ini, namun selalu memberikan bantuan dan semangat dalam perkuliahan dan penyelesaian tesis ini, serta dorongan kepada penulis selama masa pendidikan hingga penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, penulis memohon kepada Allah SWT dan maaf yang sedalam-dalamnya atas segala kekhilafan yang penulis perbuat. Semoga Allah selalu memberikan dan memberkahi semua amal baik yang telah kita perbuat. Amin Ya Rabbal Alamin

Padang, Januari 2011

Penulis,

AMRAN

NIM. 93180

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kerangka Teoretis	13
1. Supervisi	13
2. Insentif	20
3. Kinerja Guru	24
B. Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Berpikir	33
D. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	37
B. Populasi dan Sampel	37
1. Populasi	37
2. Sampel	38
C. Definisi Operasional	43
D. Instrumen Penelitian	44
E. Teknik Analisis Data	48

BAB IV	HASIL PENELITIAN	
	A. Deskripsi Data	51
	1. Kinerja Guru	52
	2. Supervisi	53
	3. Insentif.....	55
	B. Pengujian Persyaratan Analisis	57
	1. Data Bersumber dari Sampel yang Diperoleh Secara Acak	57
	2. Uji Normalitas	57
	3. Uji Homogenitas	58
	4. Uji Independensi antar Variabel Bebas (X_1 dengan X_2)	59
	5. Uji Linearitas Garis Regresi	60
	C. Pengujian Hipotesis	61
	1. Hipotesis Pertama	61
	2. Hipotesis Kedua	63
	3. Hipotesis Ketiga	65
	D. Pembahasan	69
	E. Keterbatasan Penelitian	71
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	73
	B. Implikasi	74
	C. Saran	75
	DAFTAR RUJUKAN	77
	LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran (Distribusi) Anggota Populasi	38
2. Penyebaran Populasi Guru Berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Masa Kerja	39
3. Klasifikasi Perhitungan Sampel	41
4. Rincian Sampel Penelitian Menurut Sekolah	42
5. Kisi-kisi Instrumen Ujicoba	45
6. Kisi-kisi Instrumen Setelah Ujicoba	47
7. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen	48
8. Perhitungan Statistik Dasar Variabel Y, X_1 dan X_2	51
9. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y)	52
10. Distribusi Frekuensi Skor Supervisi (X_1)	54
11. Distribusi Frekuensi Skor Insentif (X_2)	56
12. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Y, X_1 dan X_2	58
13. Rangkuman Uji Homogenitas X_1 , X_2 dan Y	59
14. Pemeriksaan Kemandirian Antar Variabel Bebas	60
15. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Supervisi (X_1) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)	61
16. Uji Persamaan Regresi X_1 dan Y	62
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Insentif (X_2) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)	64
18. Uji Persamaan Regresi X_2 dan Y	64
19. Rangkuman Hasil Analisis korelasi Variabel Supervisi (X_1) dan Insentif (X_2) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)	66
20. Uji Persamaan Regresi X_1 , X_2 dan Y	67
21. Bobot Kontribusi Relatif (KR) dan Kontribusi Efektif (KE) X_1 dan X_2 terhadap Y	67
22. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang Diduga Berkontribusi Terhadap Kinerja Guru	6
2. Kerangka Pemikiran Kontribusi Supervisi dan Insentif terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Mapat Tunggal.....	36
3. Histogram Kinerja Guru (Y)	53
4. Histogram Supervisi (X1)	54
5. Histogram Insentif (X2)	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Ujicoba	82
2. Rekapitulasi Data Hasil Ujicoba	93
3. Analisis Instrumen Supervisi	96
4. Analisis Instrumen Insentif	98
5. Analisis Instrumen Kinerja Guru	100
6. Angket Penelitian	102
7. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian	109
8. Deskripsi Data	115
9. Uji Normalitas	120
10. Uji Homogenitas	122
11. Korelasi dan Regresi Sederhana	124
12. Korelasi dan Regresi Ganda.....	126
13. Surat Izin Penelitian	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakikatnya adalah membangun manusia dari segala aspeknya. Dengan pendidikan diharapkan manusia Indonesia menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berbudi pekerti luhur, berilmu pengetahuan, berketerampilan, dan dapat mengatasi berbagai persoalan yang muncul. Jadi, pendidikan merupakan faktor utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu pendidikan harus dikelola dengan mekanisme yang baik dan dengan sumber daya yang professional, sehingga mutu pendidikan dapat diwujudkan yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kualitas sumber daya manusia.

Dalam proses pendidikan terdapat sejumlah komponen yang saling berkaitan satu dengan lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Komponen tersebut antara lain kurikulum, guru, siswa, metode, dan sarana. Dari komponen tersebut, guru merupakan komponen yang berkaitan dengan proses dan mutu pendidikan. Sebagai salah satu tenaga kependidikan, guru memiliki peran penentu dalam keberhasilan tujuan pendidikan. Selain itu, guru memiliki hubungan yang langsung dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan dan motivasi dalam proses pembelajaran. Sehubungan dengan itu guru perlu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Memasuki abad ke-21 ini keadaan sumber daya manusia sangat memprihatinkan. Depdiknas melaporkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia

berada pada peringkat 109, sedangkan Malaysia berada pada peringkat 61 dari sejumlah negara di dunia ini (Sindhunata, 2000: 218). Mantan Menteri Pendidikan Nasional, Wardiman Djoyonegoro, dalam suatu wawancara dengan Televisi Pendidikan Indonesia (TPI) tanggal 16 Agustus 2004 mengemukakan bahwa hanya sekitar 43% guru yang memenuhi syarat sebagai guru profesional. Artinya, sebagian besar guru (sekitar 57%) belum memenuhi syarat, dalam arti tidak kompeten dan tidak profesional.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas pendidikan. Dapat dikatakan bahwa menurunnya kualitas pendidikan nasional antara lain disebabkan kurang berkualitaskannya guru sebagai ujung tombak pendidikan. Padahal dalam kapasitasnya yang sangat luas, guru memiliki peran dan pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, maka guru perlu memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Tujuan akhir yang diharapkan adalah adanya peningkatan kompetensi dan kinerja guru sehingga kualitas pendidikan pun dapat meningkat. Guru hendaklah mampu melibatkan peserta didik secara aktif, baik secara fisik, mental, maupun sosial dalam pembelajaran, sehingga dapat mengubah perilaku peserta didik ke arah penguasaan kompetensi yang diharapkan.

Upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru merupakan tanggung jawab sekolah dan pemerintah. Tanggung jawab sekolah antara lain

diwujudkan dalam bentuk pembinaan internal yang dilakukan di sekolah. Pembinaan yang diberikan antara lain berupa pembinaan yang terkait dengan administratif, pelaksanaan pembelajaran, dan pembinaan non akademik. Tanggung jawab pemerintah dalam peningkatan kompetensi dan kinerja guru antara lain diwujudkan dengan memberikan insentif yang tepat kepada guru yang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Pembinaan guru juga melibatkan unsur pengawas sekolah yang bertindak selaku supervisor. Melalui kegiatan supervisi, pengawas dan kepala sekolah atau guru senior memberikan bimbingan kepada guru-guru di sekolah binaannya. Salah satu tujuan supervisi yang terkait langsung dengan guru dan dilaksanakan oleh pengawas sekolah adalah untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

Kinerja bukan hanya terbatas pada perbandingan prestasi aktual yang dapat dicapai dengan prestasi kerja yang ditetapkan tetapi juga segenap kemampuan yang dimiliki individu-individu ulet, yaitu guru yang mampu menunjukkan berbagai kualitas hasil kerja yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil pra survei di lapangan adanya indikasi bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena berikut: 1) sebagian guru kurang bertanggungjawab terhadap tugas mengajar yang diembannya, seperti dalam melaksanakan proses pembelajaran tidak mempedomani RPP yang telah dibuatnya, 2) sebagian besar guru belum mempersiapkan perangkat

pembelajaran, 3) guru kurang mendapat arahan, bimbingan dari kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan sehingga pekerjaan mereka tidak memperoleh hasil yang maksimal, 4) ada pula guru yang merasa kesal dan merasa diperlakukan secara tidak adil karena guru-guru yang dikirim untuk seminar-seminar dan penataran-penataran hanyalah guru yang terdekat/pandai menarik perhatian pimpinan walaupun materinya tidak sesuai dengan latar belakang keilmuannya, 5) terkadang guru-guru ada yang ditugaskan untuk mengajar bidang studi di luar latar belakang keilmuannya, 6) sebagian guru merasa kesal karena merasa sudah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik tetapi kepala sekolah tidak menghargai prestasinya, 7) alat evaluasi yang digunakan umumnya tanpa perencanaan dan penyusunan yang baik, dan 8) belum adanya program perbaikan dan pengayaan,

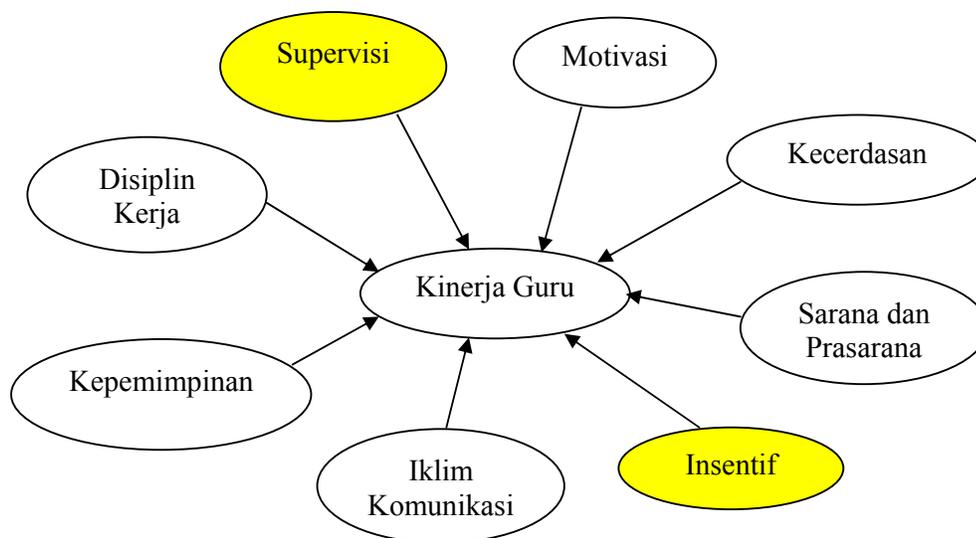
Jika fenomena tersebut dibiarkan berlarut-larut tentu akan berakibat negatif kepada pencapaian tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan khususnya di SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman. Berdasarkan berbagai fenomena kinerja guru di atas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai kinerja guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman, sehingga diharapkan penelitian ini mampu menemukan berbagai solusi terhadap fenomena tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Guru merupakan unsur pelaksana dan penentu keberhasilan suatu proses pendidikan secara teknis. Oleh karena itu guru perlu memahami lebih

mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga dijadikan masukan dalam peningkatan kinerja para guru tersebut. Kinerja merupakan proses dan hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Seseorang yang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik akan menampilkan kinerja yang baik pula. Dalam suatu sekolah, kinerja seseorang perlu ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang ikut mempengaruhinya.

Banyak faktor yang diduga turut berkontribusi terhadap kinerja guru, antara lain, disiplin, intelegensi, minat, motivasi, pengetahuan, insentif, komunikasi, sarana dan prasarana, kepemimpinan, supervisi, dan iklim kerja. Griffin (1986) menyatakan bahwa *performance* (P) tergantung pada *motivation* (M), *ability* (A), and *enviroment* (E). Secara matematik dapat ditulis fungsi keterkaitan variabel tersebut, yaitu $P = f(M.A.E)$. Selanjutnya Darma (1985) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari kemampuan, sikap, minat, persepsi, struktur kerja, iklim komunikasi, kreativitas dan sistem imbalan. Di samping itu Lazaruth (1984) menjelaskan bahwa rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, pemahaman, kesejahteraan, disiplin dan kreativitas. Untuk lebih jelasnya faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1: Faktor-faktor yang Diduga Berkontribusi terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja merupakan bagian dari perilaku setiap individu dalam menjalankan aktivitasnya. Hasibuan (2002: 193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja seseorang mencerminkan kepatuhan dan ketaatan individu dalam menjalankan atau melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diamanatkan bagi setiap personil sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Apabila pada suatu sekolah tidak diindahkan disiplin maka personil sekolah akan melaksanakan tugasnya menurut kemauannya sendiri sehingga semangat untuk maju tidak dapat tercipta, ini berarti kinerjanya makin lama makin berkurang. Begitu juga sebaliknya kalau semua personil sekolah sudah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan bersedia melaksanakan semua peraturan maka kedisiplinannya akan terlihat

dari pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Kenyataan di lapangan masih adanya guru, siswa dan pegawai yang terlambat datang ke sekolah, masih ada guru yang membiarkan siswa keluar masuk kelas di saat proses pembelajaran sedang berlangsung.

Supervisi menurut Purwanto (1998: 31) adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Apabila supervisi dilaksanakan dengan baik akan dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar sehingga akan berdampak pada semangat, gairah, serta dorongan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Fenomena di lapangan ditemukan bahwa pelaksanaan supervisi cenderung mencari-cari kelemahan dan kesalahan guru dan jarang mencari tindak lanjut pemecahan masalah. Selain itu, program supervisi, proses pelaksanaan supervisi, teknik yang digunakan dan materi supervisi kurang sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi guru, sehingga supervisi dirasakan oleh guru sebagai beban. Hal ini menyebabkan guru merasa takut bila supervisi dilaksanakan, mereka menjadi tidak nyaman dalam melaksanakan pembelajaran.

Hamzah (2006: 5) menyatakan motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh berbagai macam kebutuhan. Gray yang dikutip oleh Winardi (2001: 27) menyatakan motivasi adalah hasil proses yang bersifat internal dan eksternal bagi masing-masing individu, yang

menimbulkan sikap antusias dan persistensi untuk mengikuti arah tindakan tertentu. Hamzah (2006: 71) menyatakan motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi guru adalah proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku guru dapat diarahkan pada upaya nyata untuk mencapai tujuan yang diarahkan. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa guru sering mengajar tanpa membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, tugas-tugas siswa jarang diperiksa dan siswa disuruh mencatat sementara guru mengobrol-ngobrol di ruang kantor.

Kecerdasan/intelegensi merupakan kemampuan berpikir seseorang dalam memecahkan berbagai masalah. Intelegensi secara sederhana dapat dikemukakan bahwa seseorang yang baik harus memiliki intelegensi di atas rata-rata, terbuka, mampu menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan berbagai situasi secara cepat dan cermat. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa guru kurang menguasai metode mengajar dan masih ada guru yang belum menguasai materi pembelajaran disebabkan karena tidak adanya persiapan sebelum mengajar.

Sarana dan prasarana mencakup peralatan dan fasilitas yang tersedia untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Gilmer dalam As'ad (2003: 114) menyatakan fasilitas yang memadai juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kelengkapan fasilitas akan meringankan beban seseorang dalam bekerja, hasil

yang diperoleh dapat secara optimal, sehingga kinerja guru makin efektif dan efisien. Begitu juga halnya dengan guru yang telah dilengkapi sarana dan prasarana yang menunjang dalam melaksanakan tugas maka kinerja guru akan menjadi lebih baik karena ia dimudahkan dalam melaksanakan tugasnya. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang diperlukan untuk pembelajaran belum lengkap seperti buku-buku pembelajaran, penghapus papan tulis yang kadang-kadang dipergilirkan untuk setiap lokal.

Dalam kehidupan organisasi, insentif merupakan imbalan yang diterima oleh guru, baik materil maupun non materil. Menurut Handoko (1996), insentif adalah sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa atas kerja mereka. Selanjutnya Timpe (1993: 66) menyatakan insentif yang diberikan dengan benar akan dapat meningkatkan kinerja guru. Jadi apabila insentif yang diterima guru sesuai dengan jasa yang telah diberikan akan menimbulkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas, begitu juga sebaliknya. Fenomena yang terjadi di lapangan insentif yang diterima guru belum memadai sehingga guru tersebut mencari usaha lain untuk memenuhi kebutuhannya, akibatnya pekerjaan sering terabaikan.

Dengan adanya iklim komunikasi yang kondusif, guru diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memahami dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan apa yang didapat dari pekerjaan, baik berupa sanksi atas kesalahan atau berupa penghargaan atas prestasi, sehingga guru merasa diikutsertakan dan merasa bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Kenyataan di lapangan ditemukan bahwa guru kurang membicarakan masalah-masalah yang dihadapinya karena takut untuk menyampaikannya, dan guru kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh kepemimpinan sekolah. Pimpinan mempunyai tanggungjawab antara lain memberikan perhatian kepada guru dengan memberikan dorongan dan pengawasan secara tepat, memberikan motivasi kepada guru untuk dapat memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh para guru. Di samping itu pimpinan perlu memotivasi guru untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif, sehingga dengan adanya pembinaan serta bimbingan yang rutin akan menimbulkan kinerja yang baik, pemberian perhatian oleh pimpinan terhadap masalah-masalah yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas akan mendorong guru untuk bekerja lebih baik, sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik. Fenomena yang berkembang di lapangan, kepemimpinan kepala sekolah belum optimal dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah kurang pengawasan dan perhatian kepada guru-guru, padahal dengan memberikan bimbingan, motivasi, dan pengendalian dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan kondisi yang dipaparkan di atas, peningkatan kinerja guru hendaklah diawali dan diikuti dengan peningkatan supervisi dan pemberian insentif yang tepat. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang kontribusi supervisi dan insentif terhadap kinerja guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja guru, namun melihat fenomena di lapangan dan segala keterbatasan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada aspek supervisi dan insentif. Hal ini berdasarkan pertimbangan bahwa supervisi dan insentif merupakan faktor-faktor yang paling dominan perannya terhadap kinerja guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman pada saat ini.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah supervisi berkontribusi terhadap kinerja guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman?
2. Apakah insentif berkontribusi terhadap kinerja guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman?
3. Apakah supervisi dan insentif berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap:

1. Besarnya kontribusi supervisi terhadap kinerja guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.

2. Besarnya kontribusi insentif terhadap kinerja guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.
3. Besarnya kontribusi supervisi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis, terutama bagi:

1. Guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman dalam meningkatkan kinerjanya seoptimal mungkin.
2. Kepala SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
3. Dinas Pendidikan Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman dalam upaya menyiapkan kebijakan yang terkait dengan usaha memperbaiki kinerja guru.
4. Mahasiswa Pascasarjana jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang dalam menambah wawasan, menggali dan meneliti fenomena serupa yang berhubungan dengan supervisi dan insentif terhadap kinerja guru pada SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman maupun pada sekolah-sekolah lain.
5. Peneliti sendiri untuk menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berhubungan dengan kontribusi supervisi dan insentif terhadap kinerja guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.