

**KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN BATANG KAPAS
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



Oleh:

RISNAYETI

NIM: 19688

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D

Dr. Yahya, M.Pd

**KONSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

RISNAYETI, 2012. *The Contribution of Headmaster's Academic Supervision and Motivation to Get A Good Achievement toward Teachers' Work Performance in SD Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.* **Tesis. Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Padang.**

Based on the observations and previous surveys which were done by the researcher in the field, it was found that the work performance of the teachers in SD Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan was not satisfied yet. The assumed as the factors which influenced the teachers' work performance. This research was aimed to reveal and analyze the contribution of headmaster's academic supervision and motivation to get a good achievement independently or simultaneously toward teachers' work performance in SD Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.

This research was conducted by using quantitative approach. The population of this research was all of the teachers in SD Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan which consisted of 291 teachers. And then, by using stratified proportional random sampling technique, the researcher chose 76 teachers as the sample of this research. In collecting the data, the researcher used questionnaire of Lokert scale which had been tested its validity and reliability.

The result of the research showed that, (1) the headmaster's academic supervision contributed significantly toward the teachers' work performance which was 8,3%, (2) motivation to get a good achievement significantly contributed 9,8% toward the teachers' work performance, and the headmaster's academic supervision and motivation to get a good achievement simultaneously on (3) teachers' work performance contributed 16,1%. Based on the research finding, it can be concluded that headmaster's academic supervision and motivation to get a good achievement were two independent variables which had positive impacts on the dependent variable which was the teachers' work performance. Therefore, the research suggested that to improve the work discipline of the teachers in SD Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, the academic supervision of the headmasters should be improved continually.

ABSTRAK

RISNAYETTI. 2012 KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN BATANG KAPAS KABUPATEN PESISIR SELATAN

Berdasarkan hasil observasi secara umum dan survei awal di lapangan, kinerja guru SD di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan terkesan belum baik. Apabila keadaan ini dibiarkan tentu akan berdampak terhadap peningkatan mutu pendidikan. Setelah diprediksi, kondisi tersebut disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya faktor supervisi akademik dan motivasi berprestasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisis seberapa besar kontribusi supervisi akademik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah seluruh guru SD di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan berjumlah 291 orang, sedangkan sampel berjumlah 76 orang yang ditetapkan dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dan strata yang digunakan adalah strata tingkat pendidikan dan masa kerja. Data diperoleh dengan menggunakan angket skala likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa supervisi akademik berkontribusi cukup signifikan terhadap kinerja guru sebesar 8,3%. Motivasi berprestasi berkontribusi secara signifikan sebesar 9,8%, sedangkan supervisi akademik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 16,1%. Analisis data tersebut, telah menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima secara empiris. Dari hasil temuan dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dan motivasi berprestasi merupakan dua variabel bebas yang berdampak positif terhadap variabel terikat kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru SD di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan perlu ditingkatkan supervisi akademik dan motivasi berprestasi secara kontiniu dan berkelanjutan serta terprogram.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT segala rahmat dan hidayah yang diberikan-Nya, sehingga penulis diberi kekuatan lahir dan batin untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dra. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D., dan Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dengan segala ketulusan hatinya kepada penulis mulai dari awal sampai selesainya penulisan tesis ini.
2. Bapak/ Ibuk dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, Kepala Bagian Tata Usaha beserta staf yang telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan kuliah.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan atas pemberian izin melaksanakan penelitian.

5. Bapak Kepala SD Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan beserta majelis guru yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.
6. Kedua orang tua, Suami tercinta, serta anak-anak beserta sanak saudara atas doa restu dan dorongan mereka kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan pada Program Pascasarjana.
7. Rekan-rekan mahasiswa Konsentrasi Manajemen Sekolah, Jurusan Administrasi Pendidikan, Kelas Pesisir Selatan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang Angkatan 2010/2011.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dalam penulisan tesis ini, untuk itu dengan lapang dada penulis menerima segala kritikan dan masukan yang berguna untuk kesempurnaan tesis ini. Akhirnya, penulis memohon kepada Allah agar selalu diberikan petunjuk dan karunia-Nya, agar ilmu yang diperoleh tetap bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya. Amin.

Padang, Agustus 2012
Penulis

RISNAYETTI
NIM 19688

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN KOMISI.....	iii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Kinerja.....	12
a. Pengertian Kinerja Guru.....	12
b. Pentingnya Kinerja Guru.....	13
c. Kerja Guru.....	14
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	17
e. Indikator Kinerja Guru.....	18
2. Supervisi Akademik.....	20
a. PengertianSupervisi.....	20
b. Pentingnya Supervisi.....	23
c. Proses Supervisi.....	24

d. Teknik Supervisi Akademik.....	25
e. Supervisi Akademik yang Efektif.....	27
3. Motivasi Berprestasi.....	30
a. Pengertian Motivasi Berprestasi.....	30
b. Ciri Individu yang Memiliki Motivasi Berprestasi.....	31
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi.....	34
B. Penelitian yang Terdahulu/ yang Relevan.....	35
C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Hipotesis.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	41
B. Populasi dan Sampel.....	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel.....	41
C. Definisi Operasional.....	44
D. Instrumen Penelitian.....	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
F. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	53
A. Deskripsi Data.....	53
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	60
C. Pengujian Hipotesis.....	63
D. Pembahasan.....	73
E. Keterbatasan Penelitian.....	79
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Implikasi.....	82
C. Saran-saran.....	84
DAFTAR RUJUKAN.....	88
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja.....	42
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	43
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	44
4. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba.....	46
5. Kisi-kisi Instrument Penelitian Setelah Uji Coba.....	48
6. Rangkuman Analisis Keterandalan Instrumen.....	49
7. Rentang Kategori Tingkat Pencapaian.....	51
8. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru (Y).....	54
9. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Guru.....	55
10. Distribusi Frekuensi Supervisi Akademik (X1).....	56
11. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Supervisi Akademik.....	57
12. Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi (X2).....	58
13. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Motivasi Berprestasi.....	59
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru, Supervisi Akademik, Motivasi Berprestasi.....	60
15. Rangkuman Analisis Homogenitas Variabel.....	61
16. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antara Variabel Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi.....	62
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru.....	63
18. Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru.....	64
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru.....	66
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru.....	66

21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru	68
22. Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru	69
23. Kontribusi Supervisi Akademik (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	71
24. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap Kinerja Guru.....	4
2. Kerangka Pemikiran.....	39
3. Histogram Kinerja Guru.....	54
4. Histogram Supervisi Akademik Guru.....	56
5. Histogram Motivasi Berprestasi.....	58
6. Regresi Linear Kinerja Guru (X1) dan Kinerja Guru (Y)	65
7. Regresi Linear Motivasi Berprestasi (X2) dan Kinerja Guru (Y)	67
8. Regresi Ganda Kinerja Guru (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji Coba.....	91
2. Data Uji Coba.....	102
3. Analisis Instrumen (Angket).....	105
4. Instrumen Penelitian.....	111
5. Data Penelitian.....	121
6. Deskripsi Data.....	130
7. Uji Normalitas.....	136
8. Uji Homogenitas.....	138
9. Uji Korelasi dan Regresi Sederhana.....	140
10. Uji Korelasi dan Regresi Ganda.....	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Personil yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah dan guru. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyandang persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa:

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan,

dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru dalam mengajar. Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007:94). Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan kerja oleh guru dalam pembelajaran. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun guru itu sendiri.

Dari informasi yang diperoleh di lapangan, ditemukannya indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja sebagian guru masih belum optimal, seperti: Dalam penyusunan RPP kadang-kadang materi yang dipilih, alokasi waktu dan langkah-langkah kegiatan pembelajaran tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran. Guru cenderung mengajar hanya terpaku pada buku pengangan yang terkadang tidak sesuai dengan silabus. guru jarang menggunakan alat peraga (media) dalam menyajikan pelajaran. Masih ada guru yang mengajar tanpa ada perencanaan yang sistematis dalam menyampaikan materi pelajaran. Dalam mengajar guru cenderung mendiktekan bahan pelajaran dan para siswa mencatat, bahkan

terkadang seorang siswa ditunjukkan untuk membaca materi sedangkan siswa lainnya mencatat. Setelah melaksanakan evaluasi, sebagian guru enggan mengulang kembali materi yang belum dikuasai oleh siswa berdasarkan hasil tes tersebut dan sebagian guru tidak melakukan analisis terhadap hasil evaluasi yang dilakukan. Evaluasi hasil belajar yang dilaksanakan belum terprogram, kadang-kadang soal yang dibuat tidak sesuai dengan indikator langkah-langkah penulisan soal sering terabaikan seperti membuat kisi-kisi soal terlebih dahulu.

Mengingat pentingnya kinerja guru, maka berdasarkan fenomena di atas, masalah kinerja guru ini perlu diteliti untuk ditemukan faktor apa yang mempengaruhinya yang untuk kemudian bisa dicarikan cara meningkatkannya.

B. Identifikasi Masalah

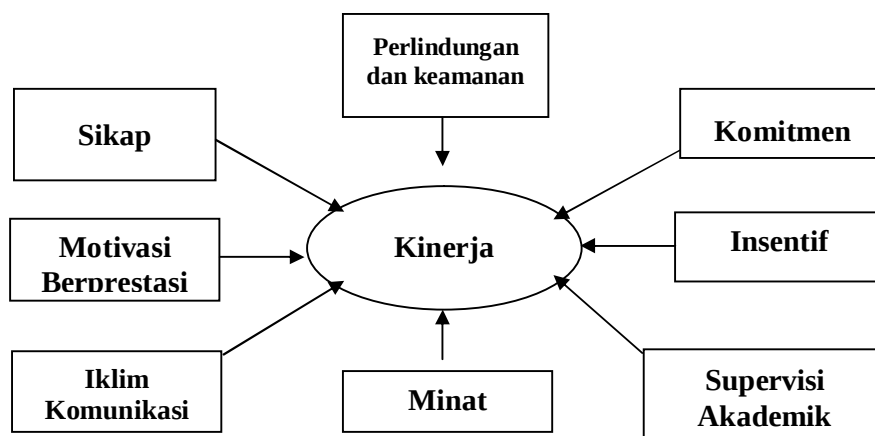
Kinerja guru ditentukan atau dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Griffin (1986:442) kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi (motivation), kemampuan (ability), dan lingkungan (the work environment). Menurut Saydam (2000:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah supervisi akademik, iklim komunikasi, keinginan dan harapan, kebutuhan, tingkat kecerdasan, kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kompensasi, sikap dan penghargaan terhadap prestasi. Sedangkan Steers (1990:20) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan, motivasi berprestasi, sikap, minat dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dikemukakan oleh Mitrani (1995:20) yaitu tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi akademik, motivasi dan rendah hati. Panji Anoraga (1992:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup daya tarik pekerjaan, upah,

perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan dan suasana kerja, pengembangan karir.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap antara lain:

1. Faktor internal mencakup: komitmen, sikap, minat dan persepsi, motivasi berprestasi, pengalaman kerja
2. Faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, supervisi akademik, insentif, serta iklim komunikasi.

Dalam bentuk lain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini:



Gambar 1 : Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja guru

Perlindungan dan keamanan dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan (Maslow, 1970:32). Keamanan dan perlindungan kerja menyangkut keselamatan karyawan dalam bekerja, baik dari gangguan yang bersifat fisik maupun dari gangguan yang bersifat psikologis. Apabila guru dalam bekerja

mendapat perlindungan keamanan dalam melaksanakan tugas, dia akan dapat bekerja dengan tenang. Hal ini akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Ini terlihat dari sikap guru yang ragu-ragu dan tidak berani dalam mengambil tindakan atau keputusan terhadap siswa yang bermasalah.

Piet A Sahertian (1994:44) mengemukakan komitmen merupakan kecendrungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan disenangi oleh murid-muridnya dan juga akan berakibat kepada motivasi belajarnya. Sebaliknya guru yang tidak mempunyai komitmen menganggap mengajar hanya sebagai tugas rutin yang harus dilaksanakan. Fenomena yang ditemui di SD Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan komitmen guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini terlihat dari belum lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru. Ada guru yang meninggalkan peserta didik di kelas saat berlangsungnya proses pembelajaran, ada juga guru terlambat datang ke sekolah.

Menurut Timpe (1993:66) insentif yang diberikan akan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Apabila insentif yang diterima seorang pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diembannya, maka hal ini akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik. Kalau guru sudah bekerja dengan baik tentu prestasi kerjanya akan mencapai hasil yang diharapkan. Realita yang ada memperlihatkan bahwa insentif yang diberikan terhadap guru-guru yang mempunyai kreativitas masih kurang sesuai dengan pekerjaan guru. Faktor ini juga mempengaruhi kinerja guru SD Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan. Guru kurang memiliki buku referensi. Insentif yang diterima tidak mencukupi untuk membeli buku, pada hal guru harus memiliki banyak referensi.

Menurut Made Pidarta (1992:43) supervisi akademik adalah suatu aktivitas pengarahan langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan. Pengarahan aktivitas dilakukan terhadap proses belajar mengajar supaya proses belajar mengajar berlangsung dengan baik. Supervisi akademik pada hakikatnya adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan terhadap guru-guru untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Kenyataan yang dilihat di lapangan guru-guru enggan disupervisi akademik. Guru beranggapan supervisi akademik hanya untuk mencari kesalahan dalam melaksanakan tugas. Pengawas sekolah jarang melaksanakan supervisi akademik. Masih ada Pengawas sekolah kalau melaksanakan supervisi akademik, cenderung bersifat otoriter, sehingga tidak terjalin hubungan yang harmonis antara guru dengan supervisor.

Minat merupakan keadaan terfokusnya perhatian terhadap sesuatu hal yang ingin dicapai atau dimiliki. Baginda dan Ridwan (1983:26) mengemukakan bahwa orang yang berminat terhadap sesuatu pekerjaan, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan akan lebih baik prestasi kerjanya dibandingkan dengan orang-orang yang tidak bersemangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai minat yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Kenyataan yang ada minat guru untuk meningkatkan keprofesionalannya masih kurang. Diantaranya minat baca guru rendah. Kurangnya inisiatif untuk mencari pembaharuan-pembaharuan, sehingga pengetahuan tentang keprofesionalan kurang berkembang.

Iklim komunikasi merupakan suasana komunikasi yang tercipta di sekolah. Menurut Arni Muhammad (2002:85) bahwa iklim komunikasi penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi secara terbuka, rileks, ramah-

tamah dengan anggota yang lainnya. Goldhaber (1986: 64) menambahkan bahwa iklim komunikasi akan dapat terpelihara jika adanya saling pengertian antar sesama karyawan, kredibilitas pimpinan, keterbukaan, saling mendukung terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga sekolah. Kondusifnya iklim komunikasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan. Suasana yang menyenangkan diduga berpengaruh terhadap tanggung jawab dan loyalitas para guru dalam menuntaskan pekerjaan yang ada pada mereka. Tuntasnya pekerjaan dengan sendirinya akan dapat meningkatkan kinerja seseorang. Fenomena yang terjadi di SD Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan belum terciptanya komunikasi yang kondusif dan harmonis. Hal ini terlihat kurangnya saling menghargai di antara warga sekolah, dan terbentuknya kelompok-kelompok sesama guru dalam bergaul di sekolah. Guru tidak berani menyampaikan permasalahannya kepada temannya sendiri maupun terhadap kepala sekolah. Saran guru kurang diperhatikan dalam mengambil keputusan.

Minat merupakan keadaan terfokusnya perhatian terhadap sesuatu hal yang ingin dicapai atau dimiliki. Baginda dan Ridwan (1983:26) mengemukakan bahwa orang yang berminat terhadap sesuatu pekerjaan, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan akan lebih baik prestasi kerjanya dibandingkan dengan orang-orang yang tidak bersemangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai minat yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Kenyataan yang ada minat guru untuk meningkatkan keprofesionalannya masih kurang. Diantaranya minat baca guru rendah. Kurangnya inisiatif untuk mencari pembaharuan-pembaharuan, sehingga pengetahuan tentang keprofesionalan kurang berkembang.

Motivasi berprestasi adalah keadaan dalam diri yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1977). Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru diharapkan tingkat pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan. Fenomena yang ada terlihat masihnya kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan karirnya dan untuk berprestasi. Guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang penting baginya semua materi yang sudah diprogramkan selesai diajarkan, tanpa memperhatikan pemahaman dari peserta didik.

Sikap merupakan pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dengan cara-cara tertentu terhadap orang, objek (Mouly, 1977:22). Orang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan tertentu akan memperoleh hasil yang lebih baik bila dibandingkan dengan orang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kenyataan yang ditemui masih kurangnya sikap positif yang dimiliki oleh guru-guru. Sering terlihat adanya kecurigaan-kecurigaan terutama sekali terhadap kepala sekolah. Hal ini akan mempengaruhi terhadap kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, terungkap berbagai faktor yang diduga turut mempengaruhi kinerja guru. Guna untuk memperoleh penelitian yang jelas, maka peneliti hanya akan meneliti dua dari faktor tersebut yang diduga memberikan kontribusi yang dominan terhadap kinerja mengajar guru, yaitu faktor **supervisi akademik** dan **motivasi**

berprestasi. Hal ini bukan mengabaikan faktor-faktor yang lain, akan tetapi mempertimbangkan fenomena yang sering ditemukan di lapangan dan keterbatasan kemampuan peneliti untuk meneliti semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Kontribusi Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan”**.

D. Rumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada aspek supervisi akademik dan motivasi berprestasi serta kaitannya dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan berkenaan dengan hal tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah supervisi akademik berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah supervisi akademik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap:

1. Kontribusi supervisi akademik berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan;
2. Kontribusi motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan;
3. Kontribusi supervisi akademik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

1. Guru pada umumnya dan khususnya guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran agar tercapai pendidikan yang berkualitas.
2. Supervisor akademik baik kepala sekolah maupun pengawas SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pemikiran dalam melaksanakan pengawasan sehingga dapat memberikan motivasi kepada guru untuk lebih sungguh-sungguh meningkatkan kinerja guru.
3. Komite sekolah di SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pembaharuan bersama-sama dengan kepala sekolah untuk lebih meningkatkan kinerja guru.

4. Pengawas sekolah di SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pemikiran untuk melakukan pembinaan dalam supervisi kepala sekolah dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan dalam mengambil langkah kebijakan untuk melakukan pembinaan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar yang berada di wilayahnya.
6. Peneliti, sebagai data awal untuk melakukan penelitian yang komprehensif dan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan sekaligus merupakan salah satu syarat untuk memenuhi gelar Magister Pendidikan.
7. Peneliti berikutnya, memiliki bahan rujukan dengan kajian yang sama.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi tiga variabel yaitu supervisi akademik (X_1), motivasi berprestasi (X_2), dan kinerja guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Batang Kapas Kabupaten Pesisir Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Supervisi Akademik guru SD Negeri Kecamatan Batang Kapas yang dilihat dari monitoring, evaluasi, penilaian, pembinaan dan membimbing guru berada kategori cukup dengan pencapaian 72,6% dari skor ideal. Hal ini mengartikan perlu adanya upaya peningkatan terhadap supervisi akademik. Namun demikian, supervisi akademik ini berkontribusi pada kinerja guru sebesar 8,3%. Pencapaian respon pada masing-masing indikator supervisi akademik dapat dilihat pada indikator monitoring dengan pencapaian 79,8% dengan kategori cukup, indikator evaluasi dengan pencapaian 73,6% dengan kategori cukup, indikator penilaian dengan pencapaian 71,6% dengan kategori cukup, indikator pembinaan dan proses bimbingan dengan pencapaian 61,7% dengan kategori kurang, dan keseluruhan supervisi akademik dengan pencapaian 72,6% dengan kategori cukup. Ini berarti dari kelima indikator yang diuji terdapat empat indikator pada kategori cukup dan satu indikator pada kategori kurang yakni pembinaan dan proses bimbingan.
2. Motivasi Berprestasi guru SD Negeri Kecamatan Batang Kapas yang dilihat dari keinginan untuk sukses, kemauan bekerja keras, memiliki tanggung jawab yang tinggi, suka mengerjakan pekerjaan yang menantang berada dalam

kategori baik dengan pencapaian 82,5% dari skor ideal. Hal ini menandakan perlunya peningkatan motivasi berprestasi terhadap guru. Namun demikian, motivasi berprestasi ini berkontribusi pada kinerja guru sebesar 9,8%. Tingkat pencapaian masing-masing indikator pada variabel motivasi berprestasi yakni indikator keinginan untuk sukses mencapai 85,7% dengan kategori baik, indikator kemauan bekerja keras dengan capaian 87,7% dengan kategori baik, indikator memiliki tanggung jawab yang tinggi dengan capaian 75,7% dengan kategori cukup, indikator suka mengerjakan pekerjaan yang menantang dengan capaian 79,1% dengan kategori cukup, dan keseluruhan motivasi berprestasi guru dengan capaian 82,5% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tiga indikator sudah mencapai kategori baik sedangkan dua indikator lainnya yakni memiliki tanggung jawab yang tinggi dan suka mengerjakan pekerjaan yang menantang masih berada dalam kategori cukup.

3. Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Batang Kapas yang dilihat dari tingkat pencapaian skor telah berada dalam kategori baik dengan pencapaian 81,4% dari skor ideal. Dapat dijelaskan merencanakan pembelajaran, dengan tingkat pencapaian 83% atau baik; indikator kedua adalah melaksanakan pembelajaran sesuai ketentuan, dengan tingkat pencapaiannya 79,2% atau cukup; dan indikator ketiga adalah melaksanakan evaluasi dan bimbingan, dengan tingkat pencapaiannya 83,1% atau baik. Ternyata dari ketiga indikator Kinerja Guru dua indikator sudah baik, dan satu indikator di antaranya cukup atau sedang, yaitu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan ketentuan.
4. Hipotesis ketiga penelitian ini teruji secara empirik, hal ini memberikan informasi bahwa antara supervisi akademik dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 16,1%. Dengan demikian dapat

diungkap bahwa supervisi akademik dan motivasi berprestasi merupakan faktor yang turut berkontribusi terhadap variabel kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Batang Kapas.

B. Implikasi

1. Upaya meningkatkan Supervisi Akademik

a. Monitoring

Pembelajaran dikatakan berhasil bukan hanya karena guru yang mempunyai kemampuan dalam memberikan pengajaran. Terkadang, suatu kendala yang terjadi membuat guru jenuh dan kehilangan semangat untuk mengajar. Untuk itu, perlu adanya pemantauan atau monitoring dalam kegiatan supervisi akademik. Monitoring yang berkelanjutan akan lebih baik dan mampu mengetahui permasalahan yang terjadi dalam pembelajaran.

b. Evaluasi

Kegiatan evaluasi bertujuan untuk melihat perkembangan terhadap kinerja yang dilakukan oleh guru. Adanya evaluasi akan mampu memberikan gambaran akan baik atau buruknya kualitas pembelajaran. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui perkembangan atau jalannya proses pembelajaran. Sekaligus, untuk mengetahui kendala yang perlu diperbaiki agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Kegiatan evaluasi semestinya tidak menjadi suatu hal yang menimbulkan kecanggungan bagi guru agar tetap melaksanakan kinerja dengan lancar.

c. Penilaian

Penilaian terhadap kinerja guru perlu dilakukan untuk mengetahui skor yang nantinya menjadi dasar perkembangan guru tersebut. Penilaian oleh supervisor harus sesuai dengan ketentuan yang berdasarkan standar mutu

pembelajaran. Dengan adanya penilaian dapat diketahui peningkatan atau penurunan kinerja yang dilakukan oleh guru. Penilaian terhadap kinerja guru dalam kegiatan supervisi akademik, sebaiknya menjadi hal yang menyenangkan bagi guru. Terkadang, dengan adanya supervisi guru merasa diawasi secara tidak wajar sehingga menjadi canggung.

d. Pembinaan dan Membimbing Guru

Seorang supervisor setelah melakukan melihat dan menilai, perlu melakukan pembinaan atau bimbingan terhadap guru. Dimana, supervisor memberi tahu kekurangan ataupun kelebihan dari kinerja guru tersebut. Agar, guru mampu mengubah dan meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

Beberapa usaha yang dilakukan dalam rangka supervisi akademik diantaranya yaitu: memberikan pemahaman kepada guru, bahwa supervisi akademik merupakan kegiatan yang bermanfaat baik bagi sekolah, guru maupun pembelajaran itu sendiri. Sehingga, kegiatan ini bukan menjadi hal yang menakutkan bagi guru, yang artinya guru merasa diawasi dan diperhatikan kemudian dinilai ketika melaksanakan pembelajaran di kelas. Untuk itu, supervisi akademik perlu dilakukan dengan bentuk yang menyenangkan agar pembelajaran tetap berjalan dengan nyaman.

2. Upaya meningkatkan Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru itu salah satunya dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Temuan ini dapat mempertegas keberadaan variabel motivasi berprestasi yang diukur pada 4 indikator yaitu: keinginan untuk sukses, kemauan bekerja keras, memiliki tanggung jawab yang tinggi, suka mengerjakan pekerjaan yang menantang, diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja guru. Sebagai seorang pendidik, guru perlu menyadari hakikat tugas dan

tanggung jawab yang diembannya. Perlu disadari bahwa sesuai dengan profesinya yang bermartabat, guru punya tugas melaksanakan pembelajaran, melatih dan mendidik siswa.

Dengan menyadari hakekat ini diharapkan guru bisa memotivasi dirinya untuk bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik. Semua tanggung jawab ini perlu dibarengi dengan kemauan yang kuat agar mampu bertanggung jawab dan melaksanakan setiap pekerjaan yang memerlukan upaya yang keras. Tanamkanlah dalam hati sanubari bahwa melalaikan tugas berarti melakukan kesalahan terhadap anak didik yang benar-benar membutuhkan. Selain itu, perlu juga disadari setiap pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan prestasi ataupun prestise bagi guru. Sehingga, semakin berupaya untuk melaksanakan kinerja dengan maksimal.

Selanjutnya motivasi berprestasi berkontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya apabila motivasi itu tinggi, maka kinerja guru juga akan meningkat. Temuan ini mengimplikasikan, kinerja guru akan meningkat apabila motivasi berprestasi dapat ditingkatkan lebih baik lagi melalui supervisi akademik yang baik antara pengawas dengan guru ataupun juga antara guru dengan guru. Kondisi seperti dipelihara oleh supervisor dengan selalu memperhatikan guru-guru terhadap aktivitas yang dilakukannya di sekolah.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian beberapa saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Guru-guru, perlu menyadari dalam mencapai sebuah prestasi bukanlah hal yang mudah. Keberhasilan dalam mengajar merupakan suatu prestasi dimana guru mampu menciptakan anak didik yang berhasil. Adanya kegiatan

supervisi yang dilakukan di sekolah, baik secara langsung di kelas ataupun tidak, semestinya menjadi sebuah penyemangat untuk menunjukkan bahwa dia mampu memberikan pengajaran yang maksimal kepada anak didiknya. Supervisi akademik sebaiknya dilakukan sebagai suatu aktivitas penilaian, perbaikan terhadap kerja guru. Untuk itu, supervisi akademik perlu dirancang dan diprogram secara baik. Program supervisi tersebut juga perlu diketahui oleh seluruh komponen terutama guru dan kepala sekolah. Selain itu, supervisi akademik sebaiknya menjadi suatu kegiatan yang positif dan bermanfaat sehingga menghilangkan *image* yang menakutkan bagi guru.

Selain itu, guru perlu memperhatikan kondisi di lapangan, setiap keadaan akan memunculkan harapan tersendiri bagi guru untuk berhasil. Dengan adanya harapan tersebut guru merasa mempunyai dorongan untuk mencapai keberhasilan. Adanya harapan akan menimbulkan keinginan untuk mencapai prestasi dalam bekerja. Guru, diharapkan mampu memanfaatkan kesempatan yang muncul dengan sebaik mungkin. Guru juga sebaiknya memberdayakan kemampuan yang dimiliki.

2. Kepala sekolah, hendaknya mampu memberi perhatian kepada guru dengan lebih mendekatkan diri dan bersosialisasi secara baik. Kepala sekolah perlu mengetahui dan mengidentifikasi setiap kelebihan dan kekurangan dari setiap guru. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi supervisor maupun fasilitator dalam kegiatan supervisi akademik. Pendekatan diri oleh kepala sekolah terhadap guru, mampu menimbulkan motivasi bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.

Supervisi akademik yang dilakukan agar lebih diprogram secara matang. Sehingga, pelaksanaan supervisi mampu mencapai sasaran yang ditetapkan. Dimulai dari monitoring terhadap aktivitas guru, pengevaluasi kerja guru, melakukan penilaian terhadap aktivitas guru. Kepala sekolah maupun supervisor lainnya perlu membina dan membimbing guru-guru dalam setiap langkah pembelajaran. Dengan begitu, pembelajaran akan berjalan maksimal dalam menciptakan peserta didik yang berkualitas.

3. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Batang Kapas sebagai instansi pendidikan dapat melakukan kegiatan nyata mampu mendorong guru untuk melaksanakannya tugasnya dengan baik seperti kunjungan ke sekolah pada acara-acara tertentu. Pada kesempatan ini Kepala Dinas Pendidikan dapat memberikan apresiasi kepada guru, sehingga guru termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja terutama dalam proses pembelajaran. Selain itu kontrol terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah perlu yang dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan agar komponen sekolah melaksanakan tugas dan kewajiban. Salah satunya, melalui program supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas sekolah. Dengan adanya supervisi akademik diharapkan kondisi baik dan buruknya suatu sekolah dapat diketahui. Kegiatan supervisi juga merupakan sarana penggalan informasi yang harus dilakukan kepada semua unsur yang ada di sekolah akan meningkat untuk mengetahui kendala dan permasalahan untuk diselesaikan secara bersama.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan supaya mengkaji berbagai variabel yang belum pernah dikaji sebelumnya, yang diduga turut mempengaruhi

kinerja guru, supaya diperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan lengkap mengenai keberhasilan kinerja guru.

Sehingga guru-guru sebagai pendidik, pembimbing, pelatih dan membelajarkan siswa dapat dijalani dengan baik dalam pencapaian tujuan pendidikan secara umum.

DAFTAR RUJUKAN

- Abizar. (1988). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Depdikbud Ditjen Dikti P2LPK
- Adnan. Sukma (1996). Hubungan Antara kinerja Selaku Pengajar dengan Kemampuan Mengembangkan Diri dan Kemampuan Mengelola Stres pada Widyaswara di Lembaga Diklat Se-Sumatera Barat *Tesis*, Program Pascasarjana IKIP Padang.
- Agus Dharma, (199 1) *Manajemen Prestasi kerja*, Jogjakarta: Rajawali
- Agus Sunyoto. (1995) *manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penelitian IPWI
- Arni Muhammad, (1992) *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bentom. Wiliam (1974) *The New Encylopedia Britanica*, Volume VII, London: Encylopedia Britanica Inc. Wiston
- Blanchard. H (1982) *Manajemen of Organization Behaviour*, New Delhi: Prentice Hall of India, Provate Ltd.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2001) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ketiga.
- Effendi Onong, (1992) *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Bandung : Mandarjaya
- Gallerman. Soul (1963) *Motivation and Productivity*, New York: amacopm, A Division of American Management Association
- Gibson. JL. Ivanzevich, & Donnely, (1992) *Organisasi Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Goldhaber. Gerald, M. (1986) *Organizational Communication (14 Th ED)* Dubuque, Iowa: Win. C, Brown publishers.
- Hersey. Paul& Blanchard (1982) *ManajemenPerilaku Organisasi Sumber Daya Manusia (Alih Bahasa: Agus Darma)*, Jakarta: Erlangga.
- Irwan Aswandi. (2003) Kontribusi Iklim Komunikasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Sekolah Menengah Kota Bukittinggi, *Tesis*, Padang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.