

**KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI KECAMATAN SUNGAIPUA**

TESIS



Oleh

**ZULFA
NIM 10671**

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

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

ABSTRACT

Zulfa. 2010. The Contribution of Head Master's Supervision and Motivation at Work toward the Teacher's Performance of the Elementary School Teachers in Sungaipua, Sub-District of Agam agency. Thesis: Graduate Program of the State University of Padang.

On the basis of a preliminary observation, the teacher's performance of the elementary school teachers in Sungaipua, Sub-District of Agam Regency was less satisfied. It was predicted that this condition would affect the quality of education. The researcher presumed that lack of teacher's performance at work were caused by some factors, namely the headmaster's supervision and the teacher's motivation at work. That is why the researcher conducted a research to disclose the truth.

The purpose of this research was to disclose the contribution of the headmaster's supervision and motivation at work toward the performance of Elementary School Teachers in Sungaipua, Sub-District of Agam Regency, either individually or collectively. The hypotheses of the research were formulated as follow, firstly, the headmaster's supervision contributed significantly toward the teacher's performance, secondly, the motivation at work contributed significantly toward the teacher's performance, and finally, the headmaster's supervision and motivation at work contributed significantly toward the teacher's performance of the elementary school teachers.

The population of the research were all teachers of Elementary schools in Sungaipua, Sub-District of Agam Regency, totaling 135 teachers registered. 55 of them were selected as the sample by using *stratified proportional random sampling technique*. Instruments used to collect data were a questionnaire of Likert scale model in which the validity and the reliability had been tested. The data was analyzed by using the simple and multiple correlation regression.

The findings of the research indicates that the three hypotheses are accepted at the level of 95% faithfulness. The contribution of the headmaster's supervision is 13,9 % toward teacher's performance. It is found that the headmaster's supervision in Sungaipua, Agam Regency is categorized sufficient. The motivation at work contributes 23,1 % toward teacher's. It is categorized sufficient. And the headmaster's supervision and the teacher's motivation at work contribute collectively 30,6 % toward teacher's performance. It is also found sufficient. To sum up, the teacher's performance is categorized sufficient.

The research findings imply that the headmaster's performance supervision and the teacher's motivation at work at elementary school constitute two factors that significantly influence the teacher's performance at elementary school in Sungaipua, Sub-District of Agam Regency. The teacher's performance can be improved through the improvement of the headmaster's supervision and the teacher's motivation at work without ignoring other factors which are not researched in this study.

ABSTRAK

Zulfa. (2010). Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Sungaipua. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Sungaipua terindikasi masih kurang memuaskan. Jika permasalahan ini dibiarkan berlangsung lebih lama, dikhawatirkan akan berdampak terhadap mutu pendidikan. Rendahnya kinerja guru ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor antara lain supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Oleh karena itu peneliti merasa perlu melakukan penelitian ini untuk mengungkap kebenarannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Sungaipua, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini: (1) supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, (2) motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, dan (3) supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam, yang berjumlah 135 orang. Sampel sebanyak 55 orang yang ditentukan secara *stratified proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner model *skala Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data diolah dengan menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi ganda.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan diterima, pada taraf kepercayaan 95%. Temuan ini menunjukkan bahwa kontribusi supervisi kepala sekolah 13,9 % terhadap kinerja guru sekolah dasar. Motivasi kerja berkontribusi 23,1 % terhadap kinerja guru sekolah dasar. Ditemukan juga bahwa supervisi kepala sekolah di Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam termasuk kategori cukup, motivasi kerja guru termasuk kategori baik, dan kinerja guru berada pada kategori baik. Secara bersama-sama Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru berkontribusi sebesar 30,6 % terhadap kinerja guru sekolah dasar.

Berdasarkan temuan di atas disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan usaha peningkatan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan peningkatan motivasi kinerja guru tanpa mengabaikan faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah Swt, atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyusun tesis penelitian ini, yang berjudul “Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungaipua.

Dalam penulisan tesis ini, penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed. D, sebagai pembimbing I, Prof. Dr. H. Rusdinal, M. Pd, sebagai pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, motivasi, dan kontribusi, sehingga tesis ini dapat selesai.
2. Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur, M. A., Ed. D., Prof. Dr. Kasman Rukun, M. Pd, dan Prof. Dr. Gusril, M. Pd. Sebagai dosen penguji yang telah memberikan masukan untuk perbaikan dan penyempurnaan tesis ini.
3. Prof. Dr. H. Mukhaiyar, M. Pd, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang beserta staf, tata usaha, dan karyawan/wati perpustakaan yang telah membantu kelancaran administrasi dalam penyelesaian tesis ini.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Agam, Kepala UPT Pendidikan Kecamatan Sungaipua, Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah dan guru-guru sekolah dasar di Kecamatan Sungaipua yang telah memberikan bantuan dan

kemudahan bagi penulis dalam memperoleh data dan informasi untuk penyelesaian tesis ini.

5. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan khususnya angkatan 2008 yang telah membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Yang sangat dihormati dan dimuliakan kedua orang tua saya, suami tercinta dan ananda tersayang. Terimakasih atas dorongannya, bantuan, dan kesempatan yang telah diberikan.

Semoga Allah membalas segala bantuan yang penulis terima dengan pahala yang berlipat ganda. Akhirnya, penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca demi penyempurnaan tesis ini, karena penulis menyadari bahwa tesis ini belumlah sempurna.

Padang , April 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR	iii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	13
D. Perumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	14
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	16
1. Kinerja.....	16
2. Motivasi kerja.....	22
3. Supervisi.....	29
B. Kerangka Pemikiran.....	43
C. Hipotesis Penelitian.....	46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	47
B. Populasi dan Sampel.....	47
C. Definisi Operasional.....	51
D. Pengembangan Instrumen.....	52
E. Teknik Pengumpulan Data.....	57
F. Teknik Analisis Data.....	58

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	60
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	65
C. Pengujian Hipotesis.....	69
D. Pembahasan.....	78
E. Keterbatasan Penelitian.....	81

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	83
B. Implikasi.....	84
C. Saran.....	87

DAFTAR RUJUKAN.....	90
---------------------	----

LAMPIRAN.....	94
---------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Teknik Supervisi, Pelaksanaan dan Tujuan	37
2 Penyebaran Populasi pada Masing-masing Sekolah Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja.....	48
3 Hasil Perhitungan Sampel Masing-masing Strata.....	50
4 Sebaran Sampel Penelitian Sesuai Strata.....	51
5 Kisi-kisi Instrumen Penelitian dan Komposisi Butir-butir Pertanyaan Sebelum Uji Coba.....	54
6 Kisi-kisi Instrumen Penelitian dan Komposisi Butir-butir Pertanyaan Setelah Uji Coba.....	56
7 Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	57
8 Rentang Kategori Ketercapaian Variabel.....	58
9 Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru (Y).....	61
10 Distribusi Frekuensi Data Supervisi Kepala Sekolah (X_1).....	62
11 Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja Guru (X_2).....	64
12 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru Sekolah Dasar, Supervisi Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru.....	66
13 Rangkuman Analisis Homogenitas Varians Kelompok.....	67
14 Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel, Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2).....	68
15 Uji Linearitas	68
16 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	70
17 Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar	71
18 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	72
19 Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	73
20 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru	74
21 Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	75
22 Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru	76
23 Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Guru.....	8
2 Kerangka Pemikiran	45
3 Histogram Kinerja Guru	61
4 Histogram Distribusi Skor Supervisi Kepala Sekolah	63
5 Histogram Distribusi Skor Motivasi Kerja Guru.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	94
2. Data Uji Coba	104
3. Data Penelitian Supervisi kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.....	107
4. Analisis Data Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.....	113
5. Reliabilitas Analisis.....	116
6. Tabel Frekuensi Data Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.....	117
7. Deskripsi Statistik dan Histogram Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.....	120
8. Histogram	121
9. Tabel Distribusi Data Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru.....	122
10. Data Homogenitas Varian, Uji Linearitas Dan Uji Normalitas.....	122
11. Data Korelasi Matrix dan Korelasi Parsial.....	123
12. Data Regresi X_1	124
13. Data Regresi X_2	125
14. Kurva Fit.....	126
15. Data Regresi X_1 dan X_2	127
16. Data Prediksi Kontribusi.....	128
17. Surat Persetujuan Penelitian.....	130
18. Surat Mohon Izin Penelitian.....	131
19. Surat Izin Penelitian.....	132

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kunci utama pembangunan suatu bangsa. Untuk mencapai keberhasilan pendidikan nasional diperlukan peran serta semua pihak yang terkait dan salah satu unsur yang sangat penting adalah guru. Guru adalah sebagai penentu dan penanggung jawab terdepan dalam peningkatan mutu pendidikan nasional, dan merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan di sekolah sebagai lembaga utama pendidikan. Dengan kinerja guru yang baik akan menghasilkan peserta didik berkualitas secara akademik, mempunyai *skill* (keterampilan), terciptanya kematangan emosional, dan moral yang baik. Untuk bisa menghasilkan peserta didik yang dengan kinerja di atas diperlukan guru yang profesional yaitu guru yang mampu melakukan perubahan perilakunya baik melalui usaha sendiri maupun bantuan dari teman sejawat dan kepala sekolah.

Bantuan tersebut berupa pandangan, kritikan, saran dan bimbingan untuk mewujudkan tujuan pendidikan, contohnya berbagi pengetahuan tentang: standar isi, standar kelulusan, standar kompetensi, dan kompetensi dasar untuk menyusun silabus yang diimplementasikan pada persiapan guru berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk dilaksanakan dalam proses pembelajaran. Guru diharapkan dapat berbagi tentang pengalaman belajar yang tepat sesuai dengan kebutuhan siswa dan masyarakat yang sedang berkembang. Usaha peningkatan mutu pendidikan membutuhkan proses dan waktu, gurulah sebagai pengemban tanggung jawab terdepan dalam peningkatan mutu pendidikan.

Adam dan Dickey yang dikutip oleh Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto (1990:39), menyatakan:

”guru yang profesional dituntut mempunyai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pendidikan, serta pengalaman, sehingga mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Di samping itu, guru menjadi tokoh panutan yang selalu diidolakan peserta didik dalam proses perkembangannya, sehingga perkembangan kognitif, afektif dan psikomotor mereka menjadi lebih optimal. Dengan demikian guru haruslah mempunyai kepribadian yang baik, memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi, berkarya, kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat berkinerja dengan baik”.

Nana Sudjana (2009:16) mengemukakan ”guru profesional memiliki beberapa ciri-ciri antara lain adalah: 1) memiliki keterampilan membangkitkan minat peserta didik, 2) menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, 3) peka terhadap pembaruan-pembaruan yang terjadi khususnya dibidang pendidikan, dan 4) sikap profesionalnya berkembang secara berkesinambungan”. Oleh sebab itu, untuk menjadi seorang guru yang profesional diperlukan motivasi kerja yang tinggi agar mencapai kinerja yang optimal. Untuk mencapai keprofesionalannya, guru memerlukan pembinaan dari atasan baik kepala sekolah maupun pengawas sekolah.

Kepala sekolah berperan serta membantu mewujudkan hasil kerja seoptimal mungkin. Kepala sekolah sebagai pembimbing dan pembina guru menjalankan salah satu tugas dan fungsi pengawasannya (supervisor) yang setiap hari langsung berhadapan dengan guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui supervisi pendidikan. Program supervisi dapat berhasil apabila kepala sekolah memiliki keterampilan dan tata kerja yang terarah sesuai dengan kompetensi yang diharapkan, sebagaimana tercantum dalam Depdiknas (2007)

yang terdiri lima dimensi kompetensi yaitu; 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial

Carter yang dikutip oleh Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto (1984:39) mengemukakan bahwa supervisi adalah segala usaha yang mencakup pemimpin sekolah dalam memimpin guru dan pegawai lainnya memperbaiki pembelajaran. Dari beberapa pendapat para ahli di atas disimpulkan bahwa supervisi penting dilakukan kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru sekaligus meningkatkan mutu pendidikan.

Hamzah B. Uno (2008:63-64) mengatakan bahwa melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru juga dipengaruhi faktor motivasi kerja yang dimilikinya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru bekerja dengan penuh semangat, sungguh-sungguh, ikhlas, dan menyenangkan pekerjaannya. Guru yang melaksanakan pembelajaran dengan motivasi yang tinggi, akan memiliki kreativitas dalam menciptakan pembelajaran yang bermutu, efektif, dan efisien. Sebaliknya guru yang mempunyai motivasi kerja rendah, bekerja kurang maksimal, kurang serius, tidak bersemangat, tidak bergairah, dan monoton serta membosankan. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran, hasil belajar dan pencapaian tujuan pendidikan.

Oleh sebab itu, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seorang guru perlu memiliki motivasi kerja tinggi. Bila motivasi kerja guru tinggi, mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Informasi yang diperoleh dari kepala sekolah, bahwa terdapat keragaman kondisi guru dilihat dari kesiapan mereka mengadakan perangkat pembelajaran sebagai berikut: a) 17% guru, terutama yang baru diangkat yang membuat dan mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan lengkap, b) 45% guru membuat persiapan pembelajaran dan perangkat pembelajaran dalam setiap melaksanakan tugasnya tetapi masih belum berkesinambungan, dan c) 38% dari guru yang ada (biasanya guru-guru senior), tidak mempersiapkan sama sekali perangkat pembelajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

Fenomena di atas menunjukkan ketidakmampuan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Supervisi merupakan kegiatan membina, membimbing dan membantu agar setiap guru mengalami peningkatan baik secara pribadi maupun profesinya. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah ataupun pengawas sekolah bertujuan untuk memberikan pembinaan bagi guru dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Melalui supervisi inilah ditemukan kelebihan maupun kekurangan guru ditinjau dari persiapan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi yang dilakukan guru di dalam kelas. Menurut Piet A. Sahertian (2000:19), "supervisi bertujuan memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang dilakukan guru di kelas".

Selanjutnya Wahdjosumidjo (2007:205) menjelaskan bahwa kepala sekolah perlu melakukan supervisi dalam rangka pembinaan, pelayanan dan peningkatan mutu serta perlindungan teknis maupun administratif. Kepala sekolah dan pengawas sekolah bertanggung jawab untuk membina dan memberikan

bimbingan agar dapat mempertahankan hal-hal positif yang ditemui di lapangan dan diusahakan untuk meningkatkan, dan apabila ditemui kekurangan-kekurangan dapat diperbaiki oleh guru dengan bantuan kepala sekolah dalam usaha memperbaiki mutu pendidikan.

Kondisi di lapangan sebagian guru kurang mendapatkan manfaat dari pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah ataupun pengawas sekolah. Guru beranggapan bahwa supervisi hanya mencari-cari kesalahan, dan berusaha menghindari dengan memberi ujian dan latihan pada murid bertepatan dengan jadwal supervisi ke kelasnya. Guru tampak tidak nyaman melakukan proses pembelajaran disaat kepala sekolah atau pengawas sekolah berada di kelas. Berdasarkan kenyataan tersebut diduga supervisi kepala sekolah erat hubungannya dengan kinerja guru. Pemahaman yang tepat tentang supervisi adalah usaha pembinaan yang dilakukan kepala sekolah maupun pengawas sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru untuk mencapai mutu pendidikan yang diharapkan.

Selain supervisi yang dilakukan kepala sekolah, guru perlu memiliki keinginan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Keinginan tersebut hendaklah ditingkatkan terus menerus. Beberapa ahli menjelaskan keinginan (motivasi) seseorang dalam bekerja sangat diperlukan. Menurut Dale Timpe A (1993:176), motivasi kerja adalah sesuatu yang erat hubungannya dengan tujuan, gairah, tekad, yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja ikut menentukan besar kecilnya kinerja yang dihasilkan.

Sesuai pendapat ahli di atas disimpulkan bahwa seseorang bekerja baik apabila memiliki dorongan atau motivasi kerja yang baik/tinggi. Seseorang yang telah memiliki motivasi kerja tinggi masih memerlukan saran kritik dari orang lain untuk memperbaiki kinerjanya.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti dari pertengahan bulan Agustus 2009 pada sejumlah sekolah dasar di Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam ditemukan gejala tentang rendahnya kinerja guru. Hal ini dapat dilihat melalui beberapa fenomena berikut ini: 1) guru dalam menyampaikan materi pembelajaran tampak kurang serius dalam pelaksanaannya, 2) pada saat jam pelajaran berlangsung sebagian guru sering meninggalkan ruangan kelas dan duduk di ruang majelis guru, 3) guru memberi latihan dan tugas/pekerjaan rumah, tetapi tidak diikuti dengan tindak lanjut, 4) guru kurang mau membaca berbagai buku referensi yang terkait dengan mata pelajaran yang diampunya, dan 5) belum lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru untuk tampil di depan kelas, seperti silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang hanya dibuat sebagai kebutuhan administrasi saja.

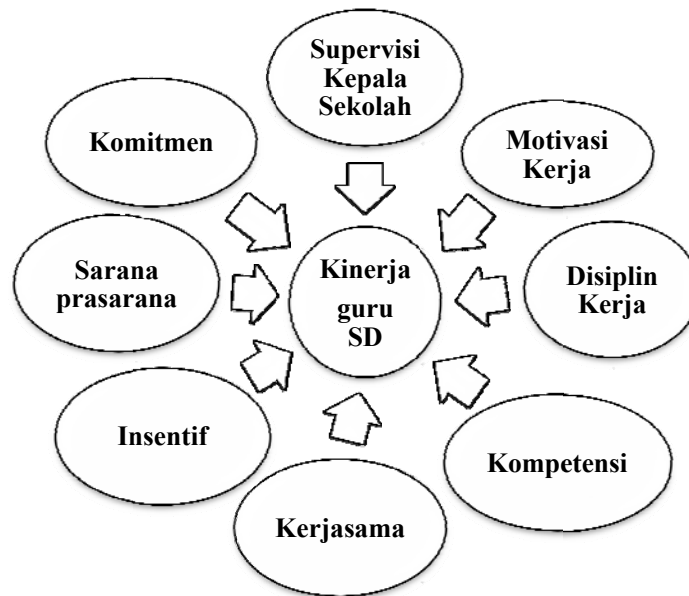
Fenomena di atas menunjukkan adanya indikasi guru di Kecamatan Sungaipua masih memiliki kinerja yang kurang baik. Jika fenomena tersebut dibiarkan berlangsung lebih lama dan tidak dicarikan solusinya dikhawatirkan akan berdampak negatif pada proses pendidikan di sekolah yang mempengaruhi mutu pendidikan. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan pemecahan permasalahannya pada guru sekolah dasar di Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dibutuhkan guru yang berkualitas sebagai sumber daya manusia yang menunjang terlaksananya proses pendidikan. Untuk mencapai hasil yang maksimal diperlukan guru yang memiliki kinerja yang baik. Banyak faktor yang diduga bisa mempengaruhi kinerja guru yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Pandji Anoraga (2002:35) mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu itu sendiri (faktor internal) dan faktor lingkungan tempat ia bekerja (faktor eksternal). Faktor internal meliputi: sikap, minat, intelegensi, dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif atau penghasilan dan suasana kerja atau lingkungan kerja. Selanjutnya Made Pidarta (1992:4) mengemukakan bahwa supervisi merupakan suatu pengarahan aktivitas langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan dan dapat mempengaruhi kinerja guru mereka. Dengan supervisi yang baik dan tepat akan meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar. Sehingga akan berdampak pada semangat, gairah serta dorongan guru untuk melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Kemudian menurut Piet A. Sahertian dan Ida Aleida Sahertian (1990:128), supervisi adalah bantuan yang diberikan supervisor kepada guru agar dapat mencapai pertumbuhan secara maksimal dan integral baik pribadi maupun sosialnya.

Berdasarkan penjelasan di atas diduga kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: motivasi kerja, supervisi kepala sekolah, sarana prasarana, insentif, kerjasama, kompetensi, disiplin, dan komitmen.



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Guru

Supervisi memegang peranan penting dalam membantu kegiatan pelaksanaan pendidikan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengatasi masalah pembelajaran yang dihadapi. Supervisi dilaksanakan untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, yaitu dalam artian supervisi sebagai bantuan bagi guru dalam mengajar untuk membantu peserta didik agar memperoleh pengalaman bermakna dalam proses pembelajaran. Menurut Depdikbud (1995:3) bahwa pembinaan guru ditujukan untuk meningkatkan kemampuan guru sekaligus meningkatkan hasil belajar siswa. Apabila supervisi dilaksanakan sebagaimana mestinya, dapat meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran sehingga berdampak pada peningkatan semangat, gairah dan dorongan untuk melaksanakan proses belajar mengajar dengan maksimal.

Fenomena yang terlihat di Kecamatan Sungaipua, kepala sekolah terkesan belum optimal melaksanakan supervisi terhadap guru. Guru beranggapan

supervisi pendidikan identik dengan pengawasan yang berbentuk inspeksi. Akibatnya dapat menimbulkan salah persepsi, dan memunculkan tingkah laku yang kurang tepat seperti sikap kaku, ketakutan pada atasan, tidak berani berinisiatif, serta bersikap menunggu instruksi. Dikhawatirkan bila hal ini terus berlanjut kemampuan guru akan menurun dan mempengaruhi pelayanan pembelajaran yang diberikan guru pada siswa sehingga hasil belajarpun menurun.

Motivasi diduga ikut memberikan dampak terhadap kinerja guru, dengan adanya motivasi dalam diri guru untuk bekerja mereka akan bekerja lebih giat dan tekun. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan mencoba sekuat tenaga meraih prestasi yang tinggi. Menurut Saul W. Gellerman (1984:151-152), motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, dengan motivasi yang tinggi seseorang bekerja maksimal untuk meningkatkan kinerjanya.

Melalui pengamatan dan keterangan dari kepala sekolah fenomena yang terlihat pada guru-guru sekolah dasar di Kecamatan Sungaipua masih memiliki motivasi kerja rendah antara lain terindikasi dari perilaku guru yang tidak membuat RPP secara rutin, belum melakukan perbaikan pengayaan sesuai program, sehingga hasil pembelajaran belum sesuai dengan yang diinginkan. Guru diharapkan bersungguh-sungguh merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran sebagai pelaksanaan tugasnya.

Disiplin guru diperlukan dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran. Guru yang berdisiplin tinggi tidak akan mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Veithzal Rivai (2004:443), "kedisiplinan merupakan fungsi operasional

manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin seseorang semakin tinggi kinerja yang dicapai”. Rand yang dikutip Dale Timpe A (1993:424) menyatakan ”disiplin adalah kegiatan penting dalam manajemen dan berhak mendapat lebih banyak perhatian”. Fenomena di Kecamatan Sungaipua terlihat kedisiplinan guru-guru cukup baik meskipun harus ditingkatkan lagi ke arah yang lebih baik.

Kompetensi guru mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing. Maju mundurnya sekolah, dapat dilihat dari pencapaian tujuan pendidikan. Ketercapaian tujuan itu dipengaruhi oleh kompetensi masing-masing guru dan kepala sekolah dalam memajukan sekolahnya. Menurut E. Mulyasa (2004:186-187) bahwa kompetensi guru sangat mempengaruhi usahanya membelajarkan siswa untuk mencapai prestasi yang baik. Kompetensi tersebut antara lain kompetensi dalam mengajar, kompetensi administrasi dan kompetensi lainnya. Fenomena di lapangan guru-guru terkesan hanya bekerja sebagai pengajar saja, kurang memperhatikan tugasnya sebagai pendidik dan pembimbing.

Kerja sama yang baik diperlukan dalam organisasi. Tanpa kerja sama, pencapaian tujuan sulit diwujudkan. Kerja sama yang baik akan menimbulkan motivasi kerja sekaligus mewujudkan kinerja yang baik pula. Priyatna (2003:29) mengemukakan pembinaan kerja sama dan hubungan kekeluargaan sangat perlu dilakukan agar tercapai hubungan yang harmonis dan diharapkan dapat membangun semangat kerja yang tinggi. Kerja sama yang baik diperlukan dalam organisasi hal ini akan menimbulkan motivasi kerja yang baik. Tanpa kerja sama,

pencapaian tujuan sulit diwujudkan. Kerja sama yang baik akan menimbulkan motivasi kerja yang baik dalam peningkatan kinerja.

Hamzah B. Uno (2008:36) mengemukakan pembinaan kerja sama dan hubungan kekeluargaan sangat perlu dilakukan agar tercapai hubungan yang harmonis dan diharapkan dapat membangun semangat kerja yang tinggi, kerja sama ini merupakan pendorong kemudahan siswa untuk memperoleh bantuan yang tepat dalam mengatasi masalah oleh guru. Kondisi di Kecamatan Sungaipua terlihat kerja sama guru cukup baik.

Insentif juga mempengaruhi kinerja guru. Semakin tinggi insentif diharapkan semakin tinggi pula kinerja guru. Menurut Surya Dharma (2005:345-346), insentif yang diberikan kepada guru jika disesuaikan dengan pencapaian kinerja akan lebih mampu meningkatkan mutu pendidikan. Dewasa ini insentif bagi guru-guru antara lain: tunjangan daerah, lauk pauk, transpor, kesejahteraan, gaji ke-13 dan tunjangan profesi bagi guru yang sudah disertifikasi diberikan oleh pemerintah. Dengan demikian insentif tidak lagi menjadi permasalahan di Kecamatan Sungaipua.

Sarana prasarana membantu peningkatan kinerja guru. Dengan sarana prasarana yang memadai mendorong guru untuk beraktivitas lebih baik. Dengan sarana prasarana yang lengkap guru lebih mudah menanamkan konsep/materi pembelajaran pada siswa. Guru senang membimbing siswa dengan sarana prasarana yang lengkap sehingga siswa terdorong belajar lebih maksimal. Menurut Denny Setiawan (2005:6.13) bahwa sarana prasarana termasuk lingkungan yang optimal dapat meningkatkan peranan guru dalam rangka

pembaharuan bagi siswa dalam memenuhi kebutuhan belajar. Dengan demikian sarana prasarana yang lengkap dapat meningkatkan cara kerja guru dan hasil belajar siswa. Dari pengamatan di sekolah dasar di Kecamatan Sungaipua sarana prasarana belum menggunakan media pengganti/alternatif.

Komitmen mempengaruhi kinerja seseorang. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas mempunyai tanggung jawab dan kesadaran yang tinggi terhadap pelaksanaan tugasnya. Apabila guru mempunyai komitmen kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya apabila komitmen guru rendah maka hal itu akan membawa dampak yang jelek terhadap kinerjanya. Menurut Glickman dikutip Piet A. Sahertian (1994:44) menyatakan bahwa komitmen pada diri guru akan meningkatkan kepedulian dan rasa tanggung jawab terhadap tugas. Komitmen terhadap tugas merupakan hal yang paling mendasar yang harus dimiliki guru dalam menggeluti profesinya. Dengan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab guru sehingga tujuan pengajaran dapat tercapai sekaligus akan meningkatkan kualitas pendidikan yang akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan uraian di atas beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, dan beberapa faktor lainnya. Dari beberapa faktor di atas diduga yang lebih dominan mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Karena itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar kontribusi supervisi

kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sungaipua.

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelum ini, terlihat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam, adalah pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja. Peneliti menduga kondisi rendahnya kinerja guru di lapangan boleh jadi disebabkan oleh dua faktor ini.

Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja diduga dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji kontribusi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sungaipua.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi dan batasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam?
2. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam?
3. Apakah pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hal-hal berikut:

1. Besarnya kontribusi pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam.
2. Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam.
3. Besarnya kontribusi pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam.

F. Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian, diharapkan, hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak berikut ini:

1. Guru-guru sekolah dasar di Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam, dapat dijadikan sebagai informasi dan umpan balik tentang kinerja guru.
2. Kepala sekolah dasar di Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam, dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan begitu pentingnya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di sekolah masing-masing.
3. Pengawas sekolah sebagai bahan pertimbangan dan pemikiran, bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi pelaksanaan supervisi dan umpan balik terhadap supervisi yang telah dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

4. Kepala Unit Pelaksanaan Teknis Pendidikan TK, SD, dan PLS Kecamatan Sungaipua Kabupaten Agam sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Agam sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah dan pembinaan terhadap guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.
6. Bagi peneliti sendiri, hasil penelitian ini merupakan salah satu cara menambah wawasan peneliti tentang keterkaitan antara pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan di Universitas Negeri Padang.
7. Bagi peneliti lain sesudah ini, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk penelitian yang lebih dalam tentang kinerja berikutnya.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi kepala sekolah berkontribusi sangat signifikan yaitu 13,9% terhadap kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Sungaipua. Hubungan keduanya positif dan prediktif. Artinya apabila guru mendapat bimbingan, pembinaan, dan arahan dari kepala sekolah melalui supervisi atau bila supervisi berjalan dengan baik, dapat meningkatkan kinerja guru. Supervisi kepala sekolah di Kecamatan Sungaipua dalam kondisi cukup (70,2% skor ideal). Pelaksanaan supervisi kepala sekolah di Kecamatan Sungaipua perlu ditingkatkan menjadi lebih baik.
2. Motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Sungaipua yaitu sebesar 23,1%. Hubungan keduanya adalah positif dan prediktif. Hal ini menunjukkan bahwa, dalam meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing diperlukan dorongan, semangat, ketekunan, dan tanggung jawab yang tinggi. Artinya bila ingin meningkatkan kinerja guru, maka hal yang mesti dilakukan adalah meningkatkan motivasi kerja. Adapun kondisi motivasi kerja guru di Kecamatan Sungaipua berada pada kategori baik (84% skor ideal). Namun demikian motivasi kerja ini perlu ditingkatkan menjadi lebih baik.

3. Supervisi dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi sangat signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Sungaipua yaitu sebesar 30,6%. Artinya, guru sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing tidak cukup hanya dengan mendapat bimbingan, pembinaan, dan arahan dari kepala sekolah melalui supervisi, tetapi diperlukan pula motivasi kerja yang tinggi dari guru itu sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja. Upaya meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Sungaipua dapat dilakukan melalui pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan peningkatan motivasi kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, diketahui secara parsial maupun secara bersama-sama, faktor supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Sungaipua yang terbukti secara empiris. Artinya, guru dalam melaksanakan tugas, baik sebagai pendidik, pengajar, maupun pembimbing memerlukan supervisi dari kepala sekolah dan motivasi kerja yang tinggi. Peningkatan kinerja guru dapat pula terlihat dari upaya yang dilakukan guru terhadap peningkatan dirinya, meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan dan rasa tanggung jawab terhadap tugas. Hasil penelitian ini juga menunjukkan betapa pentingnya faktor-faktor supervisi dan motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Sungaipua.

1. Peningkatan supervisi kepala sekolah sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja

Upaya-upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui supervisi kepala sekolah, jika kegiatan tersebut mengarah pada: keteraturan dan ketepatan kepala sekolah dalam merencanakan supervisi, melaksanakan program supervisi sesuai jadwal, mengevaluasi pelaksanaan supervisi yang telah dilakukan kepala sekolah bersama-sama dengan guru dan kemudian secara musyawarah kepala sekolah dan guru memilih upaya perbaikan agar supervisi memiliki makna sebagai alat yang membantu guru meningkatkan kinerjanya. Selain itu supervisi merupakan upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk membina, membimbing, dan mengarahkan guru dalam melaksanakan tugas, baik dengan cara memperbaiki situasi-situasi belajar mengajar, menumbuhkan kreativitas guru, memberi dukungan maupun dengan cara mengikut sertakan guru dalam segala kegiatan sekolah, sehingga menumbuhkan rasa cinta pekerjaan bagi guru.

2. Peningkatan motivasi kerja guru sebagai salah satu upaya meningkatkan kinerja

Penelitian ini telah menemukan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja guru. Guru harus punya keinginan dalam diri, untuk berubah ke arah yang lebih baik terhadap pelaksanaan tugas keguruannya. Keseimbangan antara upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam membina guru hendaklah diimbangi pula oleh guru dengan cara meningkatkan motivasi kerja sehingga menjadi guru profesional dalam tugas. Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar karena motivasi dapat menumbuhkan disiplin dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan hasil kerja,

mempertahankan loyalitas guru, menurunkan tingkat absensi guru, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara personel sekolah, maupun meningkatkan kreativitas dan partisipasi guru, dan mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tujuan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan pengakuan atas keberhasilan (penghargaan) yang telah dicapai guru diperlukan pengakuan atas keberhasilan (penghargaan) yang telah dicapai guru dalam melaksanakan tugas, memberikan guru pekerjaan yang penuh tantangan, memberikan tanggung jawab yang jelas, dan melakukan pengembangan diri terhadap guru guna meningkatkan motivasi kerja.

Dengan demikian siswa akan memperoleh pembelajaran dari guru yang benar-benar memahami bidang tugasnya, sehingga hasil belajar baik berupa nilai kognitif maupun afektif dan psikomotor sesuai dengan harapan. Dengan demikian peningkatan mutu pendidikan dapat terwujud.

3. Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat ditingkatkan untuk mencapai peningkatan kinerja guru

Agar pelaksanaan tugas guru dapat terlaksana dengan baik, maka diperlukan supervisi kepala sekolah yang baik, dan motivasi kerja guru yang tinggi. Kesenjangan antara supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, akan memberi dampak terhadap pelaksanaan tugas dan tujuan yang akan dicapai guru. Oleh karena itu supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan motivasi kerja guru adalah faktor yang perlu ditingkatkan terlebih dahulu dalam upaya meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sungaipua.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini peneliti, mengemukakan beberapa saran seperti berikut ini.

1. Guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Sungaipua diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, melalui a) motivasi ekstrinsik yang diperoleh melalui supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Guru dalam menjalankan tugasnya membutuhkan bantuan kepala sekolah dalam memecahkan masalah yang dihadapi dan harapan bagaimana memberikan pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan anak dan masyarakat yang sedang berkembang. Dalam hal ini guru perlu bersikap terbuka terhadap bimbingan kepala sekolah melalui supervisi kepala sekolah, serta berusaha meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. b) motivasi kerja yang dapat ditimbulkan dari dorongan, semangat, ketekunan dan tanggung jawab yang tinggi. Upaya ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan disiplin dalam bekerja, ketekunan dalam bekerja, kegairahan dalam bekerja, semangat kerja, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diamanahkan. Peningkatan kinerja guru sekolah dasar yang maksimal, diperoleh dengan mengintensifkan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan peningkatan motivasi kerja oleh guru. Kinerja guru yang baik memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan sekolah khususnya dan secara umum dapat mencapai tujuan pendidikan.
2. Kepala sekolah dasar negeri di Kecamatan Sungaipua diharapkan dapat melaksanakan supervisi yang efektif terhadap guru dalam upaya pembinaan

untuk meningkatkan kinerja guru. Upaya ini dapat dilakukan dengan membuat perencanaan program kegiatan supervisi yang akan dilaksanakan dengan cara bersama-sama dan terbuka dengan guru, melaksanakan supervisi dengan teknik dan waktu yang tepat, serta mengevaluasi dari pelaksanaan supervisi yang telah dilaksanakan guna perbaikan untuk pelaksanaan kegiatan supervisi selanjutnya dengan memusyawarahkan bersama guru jalan keluar yang dapat ditempuh guru. Upaya ini diharapkan dapat membina, membimbing dan mengarahkan guru dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar ke arah yang lebih baik, agar tujuan dari sekolah tercapai seperti yang telah direncanakan.

3. Pengawas TK, SD dan LS bersama Kepala Unit Pelaksanaan Teknis Pendidikan Sekolah Dasar Kecamatan Sungaipua diharapkan melakukan pengawasan yang optimal terhadap pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah. Upaya ini dapat dilakukan dengan memonitor dan mengevaluasi proses supervisi yang dilakukan kepala sekolah, guna mengetahui tentang kegiatan, teknik, dan aspek-aspek supervisi apa saja yang dilakukan kepala sekolah tersebut, serta untuk mengetahui hambatan-hambatan yang ditemukan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Agam diharapkan dapat meningkatkan kemampuan supervisi kepala sekolah dasar, serta dapat pula meningkatkan motivasi kerja guru demi tercapainya tujuan pendidikan. Upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan terhadap kepala sekolah tentang hal-hal yang berhubungan dengan supervisi, menganjurkan kepala sekolah untuk meningkatkan pendidikannya. Selain itu juga diperlukan

upaya peningkatan terhadap kesejahteraan guru, baik melalui program insentif, pemberian *reward*, serta memberi penghargaan terhadap guru-guru berprestasi serta bentuk program lainnya yang mampu meningkatkan motivasi kerja guru.

5. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar. Dengan demikian usaha-usaha untuk mencapai kinerja guru sekolah dasar yang berkualitas dengan maksimal dapat diteliti serta hasilnya dapat dijadikan pedoman untuk dilaksanakan secara nyata memperbaiki kinerja guru dimasa mendatang.

DAFTAR RUJUKAN

- Abi Sujak. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Press.
- Akdon. 2006. *Strategi Management for Educational Management*. Bandung: Alfabeta.
- Arni Muhammad. 2008. *Supervisi pendidikan*. Padang: UNP.
- _____. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Balai Pustaka. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- Buchori Zainun. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Burhanuddin. 1990. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cardoso Fautino Gomes, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Andi
- Cochran, William. 1997. *Sampling Techniques*. New Delhi: Weslei Eastern Private limited.
- Dale Timpe A. 1993. *Motivasi Pegawai*. Jakarta: Gramedia.
- _____. 1993. *Motivasi of Personal*. Jakarta: Rajawali Press.
- _____. 1993. *Kinerja (seri ilmu dan manajemen bisnis)*. Jakarta: Gramedia
- Denny Setiawan. 2005. *Komputer dan Media Pembelajaran*. Jakarta: UT.
- Depdikbud. 1995. *Pedoman Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar* Jakarta.
- Depdiknas. 2007. *Permen 13 tentang Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta.
- E. Mulyasa. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.