

Hasil Penelitian

KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI KECAMATAN LUBUK SIKAPING KABUPATEN PASAMAN



Oleh:

ASMARA NINI
NIM : 10606

Pembimbing I

Prof. Dr. Gusril MP.d

Pembimbing II

Dr. Yahya M.Pd

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

ABSTRAK

Asmara Nini, 2010, Kontribusi Supervisi Akademik dan Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan terhadap guru-guru SMP Negeri, di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman, terkesan kinerja guru masih rendah. Fenomena ini diduga berhubungan erat dengan faktor supervisi akademik dan motivasi berprestasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan Kontribusi Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Supervisi Akademik berkontribusi terhadap kinerja guru, 2) Motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru, serta 3) Supervisi Akademik dan Motivasi berprestasi secara bersama sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman yang PNS berjumlah 150 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 59 orang, yang ditetapkan dengan teknik *Stratified proportional random Sampling*. Dengan mempertimbangkan strata tingkat pendidikan dan masa kerja. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket model skala *likert*, dan yang telah memiliki validitas dan reliabilitas. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan telah teruji dan signifikan. Variabel supervisi akademik memberikan kontribusi sebesar 9,6% terhadap kinerja guru. Variabel motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar 11,3% terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama kedua variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 17,12% terhadap kinerja guru. Tingkat ketercapaian untuk variabel supervisi akademik adalah 64,89% berada pada kategori cukup. Tingkat ketercapaian variabel motivasi berprestasi sebesar 77,23% berada pada kategori sedang. Tingkat ketercapaian variabel kinerja guru adalah sebesar 59,27% berada pada kategori rendah. Kedua variabel supervisi akademik dan motivasi berprestasi merupakan dua variabel prediktor terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dan motivasi berprestasi merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Di samping itu, masih ada faktor-faktor lain yang juga memiliki peranan penting yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil Allamin, rasa syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis yang berjudul **”Kontribusi Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman ”**. Merupakan bagian dari tugas akhir dalam rangka melengkapi persyaratan penyelesaian pendidikan S2 pada Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian tesis ini penulis banyak dapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Gusril, MPd selaku dosen pembimbing I, dan Dr. Yahya, MPd, selaku dosen pembimbing II, yang dengan rela dan ikhlas telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk, dorongan dan saran-saran yang berarti untuk kesempurnaan tesis ini.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, MPd, Prof. Dr. Rusdinal, MPd, dan Prof. Dr. Eddy Marheni, MPd, masing-masing sebagai nara sumber dan sekaligus sebagai tim penguji tesis, yang dengan tulus ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran dan kritikan serta arahan dalam rangka perbaikan dan penulisan tesis ini.

3. Dosen dan Karyawan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan perkuliahan dan penelitian.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang telah memberikan izin untuk penelitian.
5. Kepala-kepala SMP negeri di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman beserta majelis guru yang turut membantu penulis dalam penyelenggaraan penelitian .
6. Ibunda yang mulia, Siti Aisyah, abahnda Abu Hasyim Engku Mudo (alm), suami tercinta Ali Amran dan saudara-saudara penulis, anak-anak tersayang yang senantiasa memberikan semangat, pengertian dan dorongan dalam penulisan tesis ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang, dan teman-teman Pengawas Sekolah Menengah di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dalam menambah khasanah perbendaharaan ilmu pengetahuan dan referensi bagi para pembaca sekalian. Amin yaa rabbal alamin.

Padang, Februari 2010

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Landasan Teori	16
1. Kinerja Guru	16
2. Supervisi Akademik	27
3. Motivasi Berprestasi	35
B. Kerangka Pemikiran	41
C. Hipotesis Penelitian	47
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	48
B. Populasi dan Sampel	49
C. Definisi Operasional	54
1. Kinerja guru	54
2. Supervisi Akademik	54
3. Motivasi berprestasi	55

D. Instrumen penelitian.....	55
E. Teknik pengumpulan data.....	61
F. Teknik analisa data.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi data.....	64
B. Pemeriksaan persyaratan analisis.....	69
C. Pengujian hipotesis	72
D. Pembahasan.....	79
E. Keterbatasan penelitian	83
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN	
A. Kesimpulan	84
B. Implikasi.....	85
C. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi	48
2. Penyebaran Populasi Berdasarkan Pendidikan dan Masa Kerja	50
3. Hasil perhitungan sampel	51
4. Proporsi Jumlah Sampel Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	52
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian sebelum Ujicoba	55
6. Rangkuman hasil analisis butir-butir instrumen	57
7. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	58
8. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru (Y)	63
9. Distribusi Frekuensi Supervisi Akademik(X_1)	64
10. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Berprestasi (X_2)	66
11. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru, Supervisi Akademik, Motivasi berprestasi	68
12. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok	68
13. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar variabel, Supervisi Akademik (X_1) dan Motivasi berprestasi (X_2)	69
14. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru	70
15. Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru	71
16. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru	72
17. Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru	73
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda variabel Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru	74
19. Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru	75
20. Kontribusi Supervisi Akademik (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	76
21. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru	8
2. Kompetensi Guru	21
3. Standar kompetensi pengawas sekolah sesuai dengan Permen Diknas No 12 Thn 2007	30
4. Kontribusi Variabel (X ₁) dan (X ₂) terhadap (Y)	46
5. Histogram Distribusi Kinerja Guru	63
6. Histogram Distribusi Supervisi Akademik	65
7. Histogram Distribusi Skor Motivasi Berprestasi	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tantangan bagi bangsa Indonesia pada era globalisasi adalah bagaimana menyiapkan manusia yang cerdas, unggul dan berdaya saing. Suatu bangsa akan mampu bermitra dan berkompetisi, apabila kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa datang, mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada kapasitas suatu satuan pendidikan dalam mentransformasikan peserta didik untuk memperoleh nilai tambah, baik yang terkait dengan aspek olah pikir, rasa hati dan raga. Kita semua tahu, bahwa dari sekian banyak komponen pendidikan, pendidik merupakan faktor yang sangat strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan. Betapapun besarnya investasi yang kita tanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran pendidik yang kompeten, profesional, bermartabat dan sejahtera dapat dipastikan tujuan pendidikan tidak akan tercapai seperti yang diharapkan.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab III pasal 2 ayat 1 dijelaskan, bahwa Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya pada pasal 4 dinyatakan: kedudukan guru sebagai tenaga profesioanal sebagaimana yang dimaksud pada pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Untuk mencapai tujuan dan semua harapan tersebut, pemerintah telah berusaha secara bertahap melengkapi segenap lembaga pendidikan dengan sarana dan prasarana yang memadai, mencakup pengadaan pendidik yang profesional. Selanjutnya di angkat Guru yang kompeten yang ditandai dengan kemampuan mengelola, membimbing, mengarahkan, dan membantu pendidik dalam mengatasi kesulitannya terutama kesulitan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas sebagai pendidik, serta dapat menjalin kerja sama yang baik dengan masyarakat sekitarnya.

Tidaklah berlebihan jika media cetak harian maupun mingguan memuat berita tentang guru, mulai dari peningkatan profesionalisme kinerja sampai dengan lingkungan dan kepiawaian pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru. Ini berarti masyarakat menaruh harapan yang besar pada guru, agar mampu memperlihatkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya untuk mengembangkan potensi anak didiknya.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru, namun kinerja yang ditampilkan guru di sekolah belum sesuai dengan yang diharapkan, ini merupakan indikasi rendahnya kinerja guru. Ini situasi yang penulis amati di beberapa Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Sebagian guru terkesan mengajar hanyalah sebagai tugas rutin untuk memperoleh nafkah. Akibatnya mereka cenderung melaksanakan tugas secara statis dan hampir-hampir tidak mengalami pembaharuan dari waktu ke waktu. Padahal, kualitas dan profesionalisme setiap saat harus ditingkatkan. Guru harus memiliki komitmen untuk selalu berbenah diri sesuai dengan kemajuan teknologi. Beberapa guru terkesan enggan menyusun perangkat pembelajaran, padahal, sebagai tenaga profesional guru diharuskan menerapkan sejumlah teknik dan prosedur kerja dalam kegiatan belajar mengajar. Menyusun perangkat pembelajaran merupakan kompetensi pedagogis yang harus dimiliki oleh guru, karena perangkat pembelajaran mempunyai implikasi terhadap kualitas pelaksanaan pembelajaran.

Di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Sikaping masih dijumpai beberapa orang guru yang belum mampu mengelola kelas dengan baik, sehingga siswa sering ribut ketika berlangsungnya proses belajar mengajar, berbicara seenaknya dengan sesama siswa dan tidak memperhatikan guru yang sedang melaksanakan proses pembelajaran. Padahal kemampuan dalam mengelola kelas merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan keberhasilan pembelajaran.

Beberapa orang guru sering datang terlambat dari waktu yang ditentukan, pulang lebih awal, sehingga pembelajaran tidak berjalan dengan maksimal. Guru

kurang memiliki kesadaran akan pentingnya waktu. Dalam proses pembelajaran, disiplin waktu merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian, karena akan berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan/pembelajaran.

Oleh karena itu penulis melakukan penelitian untuk mengungkapkan faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Melalui penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian dan pertimbangan untuk peningkatan kinerja guru pada masa yang akan datang. Guru berusaha melakukan berbagai cara dalam proses belajar mengajar agar siswa berhasil, guru harus selalu mengembangkan kompetensi mereka, persiapan mengajar yang baik dan media yang tepat merupakan hal penting bagi seorang pendidik di sekolah. Guru tidak hanya mentransfer ilmunya pada siswa tetapi juga menjadi contoh atau model bagi mereka. Dengan kata lain, kompetensi guru akan berkembang dengan efektif apabila guru tersebut berhasil membantu siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Pengambil bijak telah memberikan kesempatan kepada guru untuk ikut seminar atau pelatihan dibidang pendidikan guna meningkatkan kompetensi guru. Pemerintah juga melaksanakan sertifikasi untuk guru-guru profesional untuk meningkatkan derajat dan gaji guru. Hal ini tercantum dalam Undang-undang guru dan dosen (UU RI Nomor 14 Tahun 2005) pasal 8. Disini kita bisa melihat atensi yang serius dari pemerintah untuk menciptakan profesionalisme guru dalam mencapai pendidikan yang berkualitas.

Bentuk pelatihan guru yang dilakukan, antara lain: Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi (PTBK),

Pengembangan Kurikulum dan System Pengujian (Bangkur Sesjian), dan sebagainya. Dengan mengikuti pelatihan dan supervise yang dilaksanakan secara berkala dan terprogram , kualitas guru- guru SMP Negeri di Kecamatan Lubuk Sikaping patut dipertanyakan kembali. Apakah mereka sudah memenuhi kualifikasi akademik? Apakah mereka sudah menunjukkan kompetensi yang berkaitan dengan empat kompetensi guru profesional? Bahkan yang paling penting dipertanyakan, apakah mereka sudah menunjukkan kinerja yang diharapkan?.

Guru dituntut untuk lebih profesional dalam melaksanakan tugas utamanya, yakni: mendidik, mengajar, dan melatih siswa. Tugas guru tersebut merupakan realisasi dari perbuatan yang kompleks. Dinyatakan kompleks karena guru dituntut memiliki kompetensi profesional, dan sosio kultural secara terpadu dalam proses pembelajaran. Guru juga harus mampu mengintegrasikan penguasaan materi dan metode, teori dan praktek dalam berinteraksi dengan peserta didik.

Betapapun baiknya kurikulum, dan lengkapnya sarana pendidikan, apabila tidak dilaksanakan oleh guru-guru yang berkualitas maka generasi penerus yang diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan, tidak akan tercapai. Oleh sebab itu, sekolah yang baik banyak ditentukan oleh kualitas gurunya. Kemampuan yang perlu dimiliki oleh para guru agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan prestasi yang tinggi, antara lain: menguasai materi pelajaran, mampu merencanakan pembelajaran, dapat menyajikan materi pembelajaran sesuai dengan tuntutan indikator, mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran,

memahami kesulitan belajar siswa dan membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam menguasai materi pelajaran.

Kinerja guru berkaitan dengan hasil belajar siswa. Hal ini disebabkan guru sebagai perancang dan pelaksana kegiatan proses pembelajaran. Hasil belajar siswa, sebagai salah satu kriteria untuk mengukur efektivitas dan prestasi guru dalam mengajar. Apabila guru mempunyai kinerja yang baik, hasil dari pembelajaran juga diduga akan baik. Sebaliknya, jika kinerja guru rendah, hasil belajar siswa juga akan rendah. Hal ini berarti kinerja guru perlu ditingkatkan agar tujuan pembelajaran tercapai secara maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja guru, pemerintah telah melakukan berbagai upaya. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah antara lain: melengkapi sarana prasarana pendidikan, pembaharuan kurikulum, meningkatkan kemampuan teknis guru, melalui penataran, pelatihan, seminar, loka karya, pengembangan karir, dan promosi jabatan. Semua upaya tersebut dimaksudkan agar guru lebih bersemangat, peduli, loyalitas dan disiplin dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Sejauh yang penulis amati, kinerja sejumlah guru Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman, terkesan masih perlu dipertanyakan. Di masa lalu peran dan kedudukan guru cukup menentukan dan efektif, wibawanya benar-benar dirasakan oleh siswa dan masyarakat sekitar. Beberapa guru masih belum mampu menjadikan pengawas sebagai mitra bagi peningkatan kinerjanya. Pengawasan masih dianggap mencari kesalahan. Padahal menurut Ike (2003:263), bahwa “Semua aktivitas dalam berbagai tingkatan

organisasi harus dikendalikan dan yang akan mengendalikan kinerja guru antara lain adalah pengawas”. Hal ini belum sepenuhnya disadari oleh guru. Di samping itu, Pemerintah Kabupaten Pasaman telah menyediakan anggaran yang cukup besar untuk pelaksanaan kepengawasan sekolah.

Fenomena lain yang juga ditemukan dari hasil prasurvei adalah guru belum menyiapkan administrasi pembelajaran dengan baik, administrasi yang belum disiapkan dengan baik adalah: program tahunan, silabus, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran, penilaian, analisis hasil penilaian, program tindak lanjut, dan program remedi dan pengayaan. Fenomena tersebut menggambarkan masih rendahnya kinerja guru, oleh sebab itu, perlu dikaji faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Walaupun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, tetapi kenyataan di lapangan masih menunjukkan rendahnya kinerja guru. Indikasinya, antara lain: 1) masih ditemukan guru yang enggan menyusun program pembelajaran, 2) guru menyajikan pelajaran kurang sesuai dengan tuntutan indikator, 3) penanaman konsep dasar materi pelajaran belum maksimal, 4) minimnya penggunaan media pembelajaran, serta 5) strategi dan metode pembelajaran yang kurang tepat.

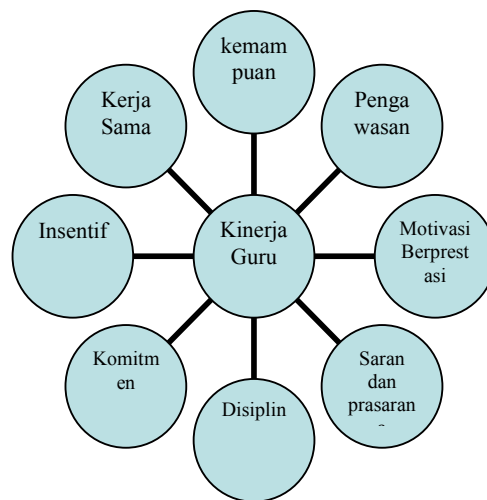
B. Identifikasi Masalah

Masalah kinerja guru berkaitan dengan berbagai faktor, Steers (1980:124) mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi,

sikap, minat dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasibuan (1996:72) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen, motivasi, inteligensi, disiplin, tanggung jawab dan suasana kerja sama. Menurut Anoraga (1992:55) kinerja dipengaruhi oleh daya tarik pekerjaan, insentif, keamanan, perlindungan kerja, pengetahuan manajemen, lingkungan dan suasana kerjasama, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi dan kepemimpinan atasan. Rendahnya kinerja guru diduga akibat pengaruh faktor-faktor seperti: kemampuan, pengawasan, motivasi berprestasi, sarana dan prasarana, disiplin, komitmen, insentif, kerja sama.

Untuk lebih jelasnya, faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1: Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru

Pertama, kemampuan. Veithzal (2004b:237) mengemukakan bahwa “kemampuan dalam suatu bidang hanya dapat dimiliki seseorang apabila dia

memiliki bakat, kecerdasan (*intelegensi*) yang memadai. Bakat biasanya dikembangkan dengan memberikan kesempatan penambahan pengetahuan baik melalui pendidikan, latihan atau pengalaman bekerja”. Namun tetap saja ditemukan guru yang bekerja seolah-olah tidak memanfaatkan kemampuannya. Ditemukan guru, walaupun telah berkali-kali mengikuti pelatihan, tetapi ketrampilannya cenderung statis, dan tetap saja sulit berubah.

Kedua, Pengawasan. Pengawas sekolah mempunyai tugas pokok menilai dan membina penyelenggaraan pendidikan pada sejumlah sekolah tertentu, baik negeri maupun swasta yang menjadi tanggung jawabnya (dalam Keputusan Menteri, 118/1996). Melalui pengawasan yang baik dan berkesinambungan, diharapkan sikap dan kemampuan guru dalam mengelola pendidikan dapat berubah sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan. Tetapi yang teramati, fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pengawas di SMP tampaknya belum memenuhi sasaran dan guru belum mampu menjadikan pengawas sebagai mitra bagi peningkatan kinerjanya.

Ketiga, motivasi berprestasi. Motivasi merupakan salah satu komponen dalam mewujudkan kinerja yang baik. Malayu (2003: 112) menjelaskan bahwa “seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula”. Dengan demikian, guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, harusnya memiliki kinerja yang lebih baik pula.

Keempat, sarana-prasarana. Sarana-prasarana sangat membantu bagi peningkatan kinerja guru di sekolah. Melalui sarana-prasarana yang memadai, kreatifitas guru akan berkembang yang akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Seperti diungkapkan oleh Mulyasa (2004: 25) bahwa: “guru bertanggung jawab atas...pendayagunaan serta pemeliharaan sarana-prasarana”. Namun, walaupun di beberapa sekolah sudah tersedia sarana-prasarana yang memadai, masih ditemukan guru yang belum mampu mendayagunakannya secara optimal, sehingga menjadi hambatan bagi usaha mereka mengembangkan mutu pendidikan.

Kelima, komitmen. Komitmen adalah sebuah janji atau keterikatan untuk melakukan sesuatu. komitmen seseorang dapat tercermin dari kerelaan dan keikhlasannya dalam bekerja. Seperti diungkapkan oleh Ary (2001:91), bahwa “menepati janji adalah suatu langkah emas yang bisa dilakukan untuk meraih kepercayaan yang sangat tinggi”. Dari pengamatan, masih ada guru yang seolah-olah lupa dengan komitmennya sebagai guru di sekolah sehingga mengurangi kepercayaan bagi sebagian guru terhadap kinerjanya.

Keenam, disiplin. Veithzal (2004a: 443) mengungkapkan bahwa, “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting”. Semakin baik disiplin seseorang, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Rand (dalam Timpe, 1993:424) mengungkapkan bahwa, ”disiplin adalah kegiatan penting dalam proses manajemen dan berhak mendapatkan lebih banyak perhatian”. Tetapi pada beberapa banyak sekolah ditemukan guru yang masih melanggar disiplin, yang tentu saja berdampak terhadap kinerjanya.

Ketujuh, insentif. Insentif guru juga banyak dipermasalahan. Menurut Veithzal (2004: 362), bahwa insentif merupakan salah satu penghargaan bagi prestasi kerja yang baik”. “insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja...”. Jika seorang guru

memiliki kinerja yang baik, maka wajarlah dia mendapatkan insentif lebih dari yang lain. Melalui insentif yang mencukupi, kinerja dapat ditingkatkan. Kenyataannya, insentif yang diterima guru di sekolah-sekolah justru belum mampu mendorong guru untuk membangun kinerja yang lebih baik.

Kedelapan, kerja sama. Kerja sama yang baik diduga merupakan hal yang mutlak bagi penyelenggara pendidikan yang bermutu di sekolah. Tanpa itu, pencapaian tujuan pendidikan akan sulit diwujudkan. Kerja sama yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Seperti dikemukakan oleh Priatna (2003: 29), “Pembinaan kerja sama dan hubungan kekeluargaan sangat perlu dilakukan agar tercapai hubungan kerja yang harmonis ... yang diharapkan dapat membangun semangat kerja... sehingga akhirnya dapat mencapai prestasi kerja yang dibanggakan...”.Disaat kerjasama begitu penting diwujudkan, di beberapa sekolah justru masih ditemukan guru yang kurang mampu menjalin kerja sama yang baik, bagi peningkatan kinerja mereka.

C. Batasan masalah

Berpedoman kepada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, diduga terdapat variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kemampuan, pengawasan, motivasi berprestasi, sarana prasarana, disiplin, komitmen, insentif dan kerja sama, peneliti membatasi penelitian ini hanya pada variabel pengawasan dan motivasi berprestasi, yang diduga lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Dengan demikian penelitian ini adalah

kontribusi pengawasan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMP N di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru seperti telah disebutkan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengawasan berkontribusi terhadap kinerja guru ?
2. Seberapa besar motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru ?
3. Seberapa besar pengawasan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru ?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan :

1. Besarnya kontribusi pengawasan terhadap kinerja guru
2. Besarnya kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru
3. Besarnya kontribusi pengawasan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Guru, kepala sekolah maupun wakil kepala Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman khususnya, sebagai bahan pemikiran dalam meningkatkan kinerja, sehingga dapat menjalankan tugas dan memberi pelayanan yang terbaik bagi semua warga sekolah dan masyarakat dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah dirumuskan.
2. Komite-komite Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman, sebagai masukan, pertimbangan dan rekomendasi kepala sekolah terutama tentang kebijakan, program sekolah dan kriteria kinerja satuan pendidikan.
3. Pengawas Sekolah Menengah di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman sebagai bahan pemikiran dalam melaksanakan tugas kepengawasannya, sehingga kinerja guru Sekolah Menengah Pertama dapat ditingkatkan.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam melaksanakan pembinaan terhadap pengawas ataupun sebagai dasar penyusunan kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.
5. Peneliti sebagai salah satu syarat untuk memperoleh ijazah Magister Pendidikan pada Progran Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
6. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan informasi awal dalam melakukan penelitian yang lebih komprehensif.