

**KONTRIBUSI KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI  
TERHADAP PELAKSANAAN TUGAS MENGAJAR GURU  
SMP NEGERI DI KECAMATAN PANCUNG SOAL  
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**TESIS**



Oleh

**OKTA MARTINDO**  
NIM 19685

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

**KONSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2014**

## ABSTRACT

**OKTA MARTINDO. 2014. Contribution of Work Commitment and Motivation to Get Achievement to Implementation of Teacher's Teaching Duty in SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Pesisir Selatan Regency. Thesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Based on pre-survey on the field, it is shown that Implementation of Teaching Duty in SMP Negeri Pancung Soal Pesisir Selatan Regency is still not good. It is estimated that there is related to Work Commitment and Motivation to Get Achievement of the teachers. Therefore, a research is needed to examine the validity. The purpose of this research is to reveal the contribution of Work Commitment and Motivation to get achievement to implementation of Teacher's Teaching Duty in SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Pesisir Selatan Regency. The hypothesis proposed in this research is : (1) Work Commitment contributes to the Implementation of Teachers' Teaching Duty, (2) Motivation to get achievement contributes to the Implementation of Teachers' Teaching Duty, (3) Work Commitment and Motivation to get Achievement together contribute to the Implementation of Teachers Teaching Duty.

The population in this research is all teachers of SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Pesisir Selatan Regency amount to 179. The number of sample in this research is 41 teacher taken by using Stratified proportional Random Sampling technique, considering their strata degree education and working life. The instrument used in this research is scale assessment and questionnaire Skala Likert model which has been tested the validity and reliability. The data is analyzed by using correlation and regression technique.

The result of the analysis shows that: (1) Work Commitment contributes to the implementation of Teacher's Teaching Duty about 28.3%, (2) Motivation to get achievement give contribution to Implementation of Teachers' Teaching Duty about 27.8%, (3) Work Commitment and Motivation to get Achievement contribute together to Implementation of Teachers' Teaching Duty about 51.7%. The index performance of Implementation Teachers' Teaching Duty, Work Commitment and Motivation to get Achievement are on the same level, adequate level, with each score 76.70%, 74.81% and 70.28% from the ideal score.

The finding above reflects that Work Commitment and Motivation to Get Achievement are two factors which can increase the Implementation of Teachers' Teaching Duty, besides through other factors.

## ABSTRAK

**OKTA MARTINDO. 2014. Kontribusi Komitmen Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan masih kurang baik. Hal ini diduga ada kaitannya dengan komitmen kerja dan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi komitmen kerja dan motivasi berprestasi terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan . Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) komitmen kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru, (2) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru, (3) komitmen kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru.

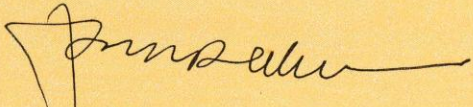
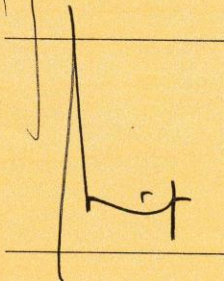
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 179 orang. Sampel penelitian berjumlah 41 orang yang diambil dengan teknik *Stratified proportional Random Sampling*, dengan mempertimbangkan strata jenjang pendidikan dan masa kerja. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala penilaian dan angket model Skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

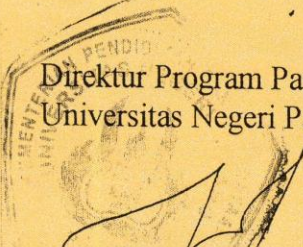
Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) komitmen kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru sebesar 28,3%, (2) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru sebesar 27,8%, (3) komitmen kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru sebesar 51,7%. Tingkat capaian skor pelaksanaan tugas mengajar guru, komitmen kerja dan motivasi berprestasi guru sama-sama berada pada kategori cukup dengan skor masing-masingnya 76,70%, 74,81% dan 70,28% dari skor ideal.

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa komitmen kerja dan motivasi berprestasi adalah dua faktor yang dapat meningkatkan pelaksanaan tugas mengajar guru, disamping melalui faktor-faktor lain.

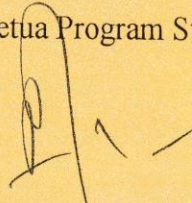
## PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Okta Martindo*  
NIM. : 19685

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing I		_____
<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> Pembimbing II		_____

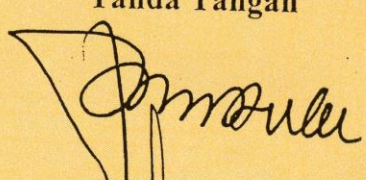
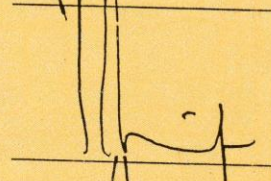
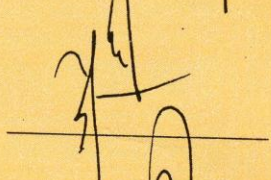
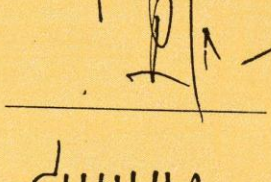
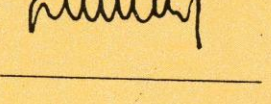
  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang  
Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.  
NIP. 19580325 199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi

  
Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.  
NIP. 19630320 198803 1 003  
ST PLT.No.2513/UN35/KP/2013  
Tanggal : 24 Desember 2013

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

---

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Okta Martindo*

NIM. : 19685

Tanggal Ujian : 19 - 2 - 2014

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. dan Dr. H. Yahya, M.Pd. selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta (Alm), serta kakak-kakak dan adik-adikku, terimakasih untuk do'a dan ketulusan serta pengorbanannya yang luar biasa.

8. Kedua mertuaku, terimakasih atas dorongan yang telah diberikan selama ini.
9. Teristimewa untuk istri tercinta (Dra. Deswyta, M.Si) dan anak-anakku tersayang (Adom Eka Parta, Edo Dwi Parta, Ando Tri Parta, dan Anissa Ulhasanah), yang dengan penuh kesabaran selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan Kosentrasi Manajemen Sekolah yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Februari 2014  
Penulis,

OKTA MARTINDO,  
Nim. 19685

## DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Kegunaan Penelitian.....	12

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori.....	14
1. Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru.....	14
2. Komitmen Kerja.....	24
3. Motivasi Berprestasi.....	28
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	34
C. Kerangka Pemikiran.....	35
D. Hipotesis Penelitian.....	38

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Metode Penelitian.....	39
B. Populasi dan Sampel.....	39

C. Definisi Operasional .....	44
D. Instrumen Penelitian.....	45
E. Pengumpulan Data .....	49
F. Teknik Analisis Data.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Data.....	53
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	60
C. Pengujian Hipotesis .....	64
D. Pembahasan.....	77
E. Keterbatasan Penelitian.....	89
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	91
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	92
C. Saran.....	97
DAFTAR RUJUKAN .....	101
LAMPIRAN .....	103

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Perilaku Guru yang Mempunyai Komitmen .....	27
2. Sebaran Populasi .....	41
3. Hasil Perhitungan Sampel .....	42
4. Penyebaran Sampel .....	43
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	46
6. Uji Validitas .....	48
7. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen .....	49
8. Distribusi Frekuensi Skor Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru.....	53
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru .....	54
10. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja .....	56
11. Tingkat Pencapaian Renspon Setiap Indikator Komitmen Kerja .....	57
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi .....	58
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Berprestasi .....	59
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	61
15. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas .....	62
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_1$ terhadap Y.....	63
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_2$ terhadap Y.....	63
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Komitmen Kerja dan Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru .....	64
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Komitmen Kerja dan Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru .....	65
20. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Komitmen Kerja terhadap Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru .....	65
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Motivasi Berprestasi dengan Variabel Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru .....	67

22. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Motivasi Beprestasi terhadap Variabel Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru .....	68
23. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah terhadap Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru.....	69
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Komitmen Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru ....	71
25. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Komitmen Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru ....	72
26. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Komitmen Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru.....	72
27. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Komitmen Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Variabel Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru.....	74
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial .....	75

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru .....	7
2. Kerangka Pemikiran.....	38
3. Histogram Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru .....	54
4. Histogram Komitmen Kerja.....	56
5. Histogram Motivasi Berprestasi.....	58
6. Regresi Linier Komitmen Kerja ( $X_1$ ) dan Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru (Y).....	66
7. Regresi Linier Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) dan Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru (Y).....	70
8. Regresi Ganda Komitmen Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) terhadap Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru (Y) .....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba .....	103
2. Data Mentah Uji Coba	
a. Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru .....	115
b. Komitmen Kerja .....	116
c. Motivasi Berprestasi .....	117
3. Analisis Uji Coba Instrumen	
a. Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru .....	119
b. Komitmen Kerja .....	121
c. Motivasi Berprestasi .....	123
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	125
5. Kuesioner Penelitian .....	126
6. Data Mentah Variabel Penelitian .....	137
7. Rekap Data Penelitian .....	143
8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel .....	144
9. Uji Normalitas .....	147
10. Uji Homogenitas .....	148
11. Uji Independensi .....	149
12. Uji Linieritas .....	150
13. Pengujian Hipotesis Pertama .....	151
14. Pengujian Hipotesis Kedua .....	152
15. Pengujian Hipotesis Ketiga .....	153
16. Korelasi Parsial .....	154
17. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat .....	155
18. Surat Izin Penelitian dari Pasacasarjana .....	157
19. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan .....	158
20. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian .....	159

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia sangat membutuhkan pendidikan dalam hidupnya, karena pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui pembelajaran atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat (Penjelasan umum UU Nomor 20 tahun 2003). Pengembangan potensi diri tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya mengaktualisasikan kapabilitas manusia dalam menjalani kehidupannya di masyarakat.

Implikasi dari hal tersebut bermakna bahwa tingkat pentingnya pendidikan tersebut menuntut pada upaya-upaya untuk menyelenggarakan pendidikan secara baik, tertata dan sistematis serta antisipatif terhadap perubahan yang terjadi. Sebab pendidikan akan selalu berubah seiring dengan perubahan jaman (Nanang Fatah, 2004:7), sehingga proses yang terjadi didalamnya menjadi suatu sumbangan besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia / pengembangan potensi manusia, yang pada akhirnya akan berdampak pada makin meningkatnya kualitas kehidupan masyarakat.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya serta memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU

Sisdiknas No. 20 Tahun 2003). Pengertian tersebut dapat dimengerti bahwa pendidikan merupakan suatu usaha atau aktivitas untuk membentuk manusia-mausia yang cerdas dalam berbagai aspek baik intelektual, sosial, emosional maupun spiritual, terampil serta berkepribadian dan dapat berperilaku dengan dihiasi akhlak mulia.

Menurut Mulyasa (2003:4) pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*nation characterbuilding*). Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang ke luar dari krisis dan menghadapi dunia global.

Kualitas hasil belajar di sekolah menuntut pengelolaan pembelajaran yang juga berkualitas. Secara makro peranan pendidik dalam proses pendidikan sangat penting. Hal ini terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, yang memang sangat berat. Tugas yang berat akan terlaksana dengan baik bilamana guru yang bersangkutan memiliki minat yang tinggi, kemampuan yang baik serta sikap dan profesional. Dalam Undang-Undang Sisdiknas Pasal 1 (2002: 3) disebutkan: "Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan."

Guru sebagai orang yang bertanggung jawab secara langsung terhadap pelaksanaan pembelajaran tersebut dituntut untuk memiliki sekurang-kurangnya tiga kemampuan pokok yakni: “kemampuan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran” (Gagne, 1979: 72). Dengan dipenuhinya tiga kemampuan tersebut diharapkan pembelajaran yang dilaksanakannya menjadi berkualitas yang pada giliran berikutnya sekolah itu berkualitas pula. Ketiga tugas pokok di atas merupakan satu rangkaian tugas yang menjadi tanggung jawab guru untuk dilaksanakan. Hal ini sejalan dengan pendapat Slamet P.H. (1996: 6) bahwa, “guru yang berkualitas merupakan faktor dominan dalam rangka meningkatkan mutu lulusannya.”

Tuntutan masyarakat akan kualitas pendidikan selalu berimplikasi pada tuntutan perlunya guru yang memiliki komitmen kerja yang profesional dan berkualitas istimewa yang dapat membantu memenuhi kebutuhan peserta didik dengan pengetahuan yang terus berkembang makin kompleks dan keterampilan (Hammond, 2006:4).pelaksanaan peran dan tugas guru yang monoton sesuai dengan kebiasaan yang jelas akan menjadikan proses pendidikan akan selalu ketinggalan, sehingga peran institusi sekolah sebagai lembaga pendidikan yang penting dimasyarakat akan mengalami kemerosotan karena tidak memberi kepuasan *stakeholder* pendidikan yanguntutanya cenderung makin meningkat. Keadaan tersebut menunjukkan pentingnya upaya-upaya untuk mengembangkan pelaksanaan tugas mengajar guru.

Pelaksanaan tugas mengajar guru bukan sesuatu yang berdiri sendiri, dia dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti komitmen kerja dan motivasi kerja yang dasarnya berkaitan dengan dimensi kapasitas dan kondisi individu, disamping itu dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai guru, interaksinya dengan lingkungan sekolah, seperti kepemimpinan, budaya, serta sistem dan kebijakan sekolah juga akan menentukan pada perwujudan pelaksanaan tugas mengajar guru yang akan mendasari pola hubungan pribadinya dengan organisasi sekolah.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap guru-guru dan kepala SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan pada tanggal 05 – 17 November 2012 ditemukan gejala tentang kurang maksimalnya pelaksanaan tugas mengajar guru. Hal ini dapat dilihat melalui fenomena berikut ini: 1) Dari jumlah seluruh guru, yang menyerahkan laporan kelengkapan perangkat pembelajaran hanya 20% (sumber: hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru), 2) masih adanya guru yang kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pembelajaran, ini terlihat dari sikap guru yang terkesan acuh dalam menanggapi peserta didik yang berkeliaran pada saat proses pembelajaran sedang berlangsung (sumber: hasil pengamatan), 3) masih adanya guru yang meninggalkan kelas pada saat jam pembelajaran berlangsung (sumber: wawancara dengan kepala sekolah dan hasil pengamatan), 4) masih adanya guru yang tidak melakukan penilaian terhadap lembar kerja siswa dengan alasan hasil belajar yang diperoleh oleh siswa sudah bisa ditebak tanpa harus dikoreksi secara satu

persatu, ini terlihat dari banyaknya tumpukan buku tugas siswa di atas meja-meja guru (sumber: hasil pengamatan dan wawancara dengan guru), serta 5) masih adanya guru yang belum melakukan tindak lanjut terhadap hasil belajar siswa, ini terlihat dari masih banyaknya siswa yang tidak mampu mencapai batas KKM (sumber: hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru).

Masih rendahnya pelaksanaan tugas guru yang tergambar dalam fenomena di atas diduga ada kaitannya dengan rendahnya komitmen kerja dan motivasi berprestasi guru. Sri Banun Muslim (2010:90) menyatakan bahwa tinggi rendahnya komitmen yang ada dalam diri guru akan mempengaruhi sikap atau cara mereka dalam melaksanakan tugasnya. Artinya, guru yang memiliki komitmen kerja tinggi akan menampilkan perilaku yang penuh tanggung jawab terhadap tugasnya. Selanjutnya, Kunandar (2007:53) menyatakan bahwa motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seorang guru ikut mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Artinya, tinggi atau rendahnya profesionalitas guru dipengaruhi oleh komitmen kerja dan motivasi berprestasi. Hasil *prasurvey* yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan bahwa komitmen kerja yang ditunjukkan oleh guru masih rendah. Ini tergambar dari sikap mereka yang kurang tekun dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya, berdasarkan pengamatan dan wawancara jug adikethai bahwa motivasi berprestasi yang diperlihatkan oleh guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal juga masih rendah. Ini

terlihat dari sikap guru yang cenderung menampilkan sikap yang kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan serta sikap yang cenderung tidak memiliki kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan.

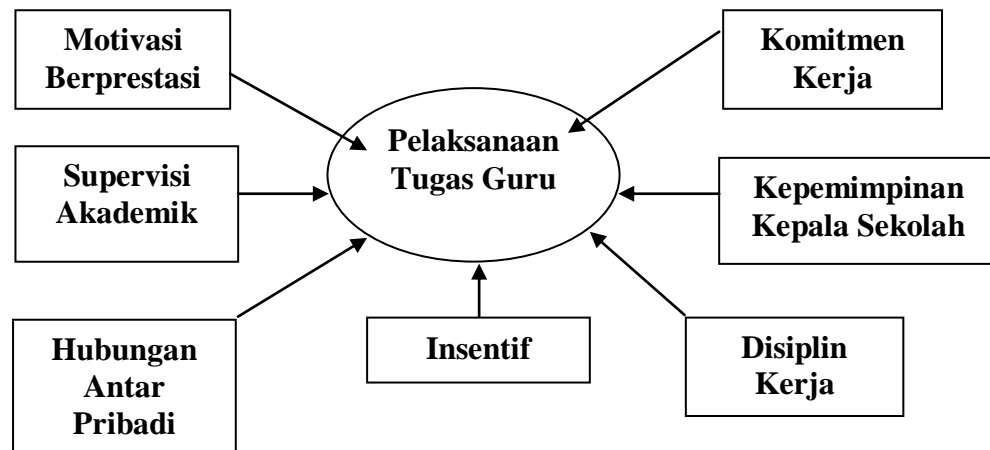
Dengan melihat fenomena di lapangan tersebut, jika kondisi seperti ini dibiarkan berlangsung terus menerus, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas dari *out put* pendidikan pada SMP Negeri di Kecamatan Pancung Soal. Sehingga peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mengajar guru dan seberapa besar sumbangan faktor-faktor tersebut terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Guru sebagai pelaksana pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Semakin baik pelaksanaan tugas guru semakin meningkat tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Ketidakmampuan guru dalam melaksanakan tugasnya akan menjadikan sekolah kurang berhasil dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu perlu diperkirakan hal-hal yang dapat meningkatkan pelaksanaan tugas mengajar guru.

Pelaksanaan tugas guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor dalam diri guru maupun dari luar diri guru. Menurut Suharsimi (1990) faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas guru, yaitu

motivasi, disiplin, komitmen, insentif, supervisi akademik, hubungan antarpribadi, dan kepemimpinan kepala sekolah.



**Gambar 1 : Faktor-faktor yang Diduga Berkontribusi terhadap Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru (Sumber: Rangkuman dari Beberapa Pendapat Para Ahli)**

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. Apabila supervisi akademik dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada, diduga akan meningkatkan pelaksanaan tugas guru dalam mengajar. 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 pelaksanaan tugasnya 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. Di antaranya minat baca guru rendah. Kurangnya inisiatif untuk mencari pembaharuan-pembaharuan, sehingga pengetahuan tentang keprofesionalan kurang berkembang.

Kepemimpinan kepala sekolah juga faktor yang diduga berpengaruh dalam pelaksanaan tugas guru. Thoha (1983) mengemukakan bahwa kepala sekolah yang mempunyai perhatian yang tinggi terhadap masalah yang dihadapi guru, akan mendorong guru agar belajar lebih baik sehingga pelaksanaan tugas guru akan lebih baik. Kenyataan kepemimpinan kepala sekolah di beberapa SMP tersebut masih ada yang mementingkan kepentingan pribadi lebih banyak bertugas di luar sekolah dengan alasan ke kantor dinas pendidikan dan rapat dinas sehingga perhatian terhadap kondisi

sekolah ditangani oleh guru sendiri dan terkadang masalah yang beratpun ditangani sendiri oleh guru. Akibat dari hal tersebut guru tidak melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

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. Seseorang yang memiliki komitmen diyakini akan meningkatkan pelaksanaan tugas mengajarnya. Semakin tinggi komitmen seseorang diduga semakin baik pula pelaksanaan tugas mengajar yang dilakukannya. Fenomena yang ditemui di SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal 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. Guru tidak tepat waktu masuk dan ke luar kelas saat proses pembelajaran berlangsung.

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. Begitu juga halnya dengan guru di sekolah. Apabila gaji atau insentif yang diterimanya sesuai dengan beban

pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorongnya untuk bekerja dengan 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 baik dari kepala sekolah maupun dari lingkungan kerja. Faktor ini juga mempengaruhi pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Guru kurang memiliki buku referensi. Insentif yang diterima tidak mencukupi untuk membeli buku, pada hal guru harus memiliki banyak referensi.

Motivasi adalah keadaan dalam diri yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1977). Motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru diharapkan tingkat pelaksanaan tugas mengajar dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan. Fenomena yang ada di SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Guru kurang gigih dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, yang penting baginya semua materi yang sudah diprogramkan selesai diajarkan, tanpa memperhatikan apakah peserta didik telah berhasil memahami materi yang diajarkannya atau belum.

### **C. Pembatasan Masalah**

Uraian pada identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga dapat berkontribusi pada pelaksanaan tugas mengajar guru, namun penelitian ini tidak dilakukan terhadap semua faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru, karena lebih mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap lebih urgen permasalahannya berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini dibatasi pada dua faktor saja yaitu komitmen kerja dan motivasi berprestasi, dimana fenomena lapangan menunjukkan bahwa komitmen kerja yang tampak dominan permasalahannya sehingga diduga kuat menjadi penyebab permasalahan dalam pelaksanaan tugas mengajar guru di SMP di Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berangkat dari batasan masalah penelitian di atas, berikut dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi berprestasi berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan?

3. Apakah komitmen kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi komitmen kerja terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kontribusi motivasi berprestasi terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal kabupaten Pesisir Selatan.
3. Kontribusi komitmen kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Negeri Kecamatan Pancung Soal kabupaten Pesisir Selatan.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan, penulis mengharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoretis**

Memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang upaya meningkatkan Pelaksanaan Tugas Mengajar Guru melalui Komitmen Kerja dan Motivasi Berprestasi untuk jenjang pendidikan SMP pada umumnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

- a. Kepala Sekolah sebagai bahan informasi untuk membina dan meningkatkan pelaksanaan tugas mengajar guru dalam menunjang efektivitas dan efisiensi kerja.
- b. Guru SMP di Kecamatan Pancung Soal kabupaten Pesisir Selatan untuk dapat meningkatkan komitmen dan motivasi berprestasi dalam melaksanakan tugas mengajar mereka.
- c. Pengawas Sekolah sebagai informasi untuk membina/membimbing dan mendorong peningkatan pelaksanaan tugas mengajar guru.
- d. Peneliti sendiri sebagai penambah wawasan di bidang ilmu pengetahuan terutama hal-hal yang berkaitan dengan komitmen, motivasi berprestasi dan pelaksanaan tugas mengajar guru.
- e. Peneliti lain sebagai bahan referensi dan informasi untuk penelitian untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada BAB IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru di SMP Kecamatan Pancung Soal yaitu sebesar 28,3%. Selanjutnya, dilihat dari hasil analisis deskripsi data variabel komitmen kerja guru SMP di Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan diketahui masih berada pada kategori cukup dengan skor 74,81% dari skor ideal.
2. Motivasi berprestasi berkontribusi sebesar 27,8% terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Kecamatan Pancung Soal. Selanjutnya hasil analisis deskripsi data variabel motivasi berprestasi guru SMP Kecamatan Pancung Soal secara umum diketahui masih berada pada kategori cukup dengan skor 70,28% dari skor ideal.
3. Komitmen kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti (51,7%) terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Kecamatan Pancung Soal. Ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan pelaksanaan tugas mengajar guru yang baik dan ideal, sebaiknya dilakukan melalui peningkatan terhadap komitmen kerja guru dan motivasi berprestasi guru. Selanjutnya, dilihat dari hasil analisis deskripsi data variabel pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Kecamatan

Pancung Soal diketahui masih berada pada kategori cukup dengan skor 76,70% dari skor ideal.

## **B. Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dan motivasi berprestasi berkontribusi signifikan terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Ini berarti bahwa pelaksanaan tugas mengajar guru dapat ditingkatkan menjadi lebih baik melalui komitmen kerja serta melalui motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa komitmen kerja dan motivasi berprestasi guru SMP Kecamatan Pancung Soal masih berada pada kategori cukup, sehingga perlu ditingkatkan ke arah yang lebih baik. Upaya untuk meningkatkan pelaksanaan tugas mengajar guru, seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditingkatkan melalui komitmen kerja. Dimana apabila komitmen kerja yang dimiliki guru tinggi maka akan berpengaruh pula pada membaiknya atau meningkatnya pelaksanaan tugas mengajar guru.

Peningkatan atau perbaikan terhadap komitmen kerja guru ini dapat dilakukan melalui indikator dari komitmen kerja itu sendiri. Adapun tindakan perbaikan pertama yang harus dilakukan untuk meningkatkan komitmen kerja guru ini adalah dengan terlebih dahulu memperbaiki indikator ketiga yaitu ketegasan guru karena merupakan indikator yang tingkat capaian responnya terendah. Ketegasan yang dimiliki oleh guru

perlu ditingkatkan karena dikhawatirkan jika hal ini dibiarkan berlarut-larut maka akan mengganggu guru dalam melaksanakan tugasnya. Adapun bentuk tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan ketegasan guru ini adalah dengan cara guru menanamkan kebiasaan di dalam dirinya untuk selalu bersikap tegas dalam segala hal, terutama menyangkut pelaksanaan tuasnya. Selanjutnya ketegasan ini dapat pula ditingkatkan oleh guru menjadi lebih baik lagi dengan membiasakan dirinya untuk selalu berdisiplin diri dalam melakukan tugasnya. Selanjutnya, dengan melakukan peningkatan terhadap ketekunan guru dalam bekerja juga dapat meningkatkan komitmen mereka. Ketekunan dapat ditingkatkan guru dengan cara membiasakan diri untuk selalu teliti dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya, kepala sekolah sebagai pimpinan dapat pula meningkatkan ketekunan yang dimiliki oleh guru dengan cara menegakkan aturan dan sanksi yang tegas. Aturan dan sanksi yang tegas ini dapat diberlakukan bagi seluruh personil sekolah, termasuk guru. Artinya, bagi guru yang tidak memiliki ketekunan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat diberikan sanksi. Ini dikarenakan, secara psikologis guru merupakan manusia yang tidak ingin disalahkan atau diberi sanksi/hukuman.

Selanjutnya, tindakan berikutnya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen kerja guru adalah dengan cara meningkatkan tanggung jawab dan kepedulian mereka terhadap pekerjaan. Peningkatan rasa tanggung jawab dan kepedulian ini dapat dilakukan oleh guru dengan

cara menanamkan dalam dirinya bahwa bekerja itu merupakan ibadah. Selain itu dengan cara menanamkan dalam dirinya arti pentingnya pelaksanaan sebuah pekerjaan untuk keberlangsungan hidupnya diduga juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab guru terhadap tugasnya. Selanjutnya, pembinaan yang berkesinambungan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru juga dapat membantu meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepeduliannya terhadap pekerjaan. Selanjutnya, tindakan berikutnya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan komitmen kerja guru adalah meningkatkan rasa percaya diri. Rasa percaya diri merupakan modal yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan tugasnya. Apabila seorang guru tidak memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam melakukan tugasnya maka dikhawatirkan perannya sebagai guru tidak dapat berjalan dengan baik. Rasa percaya diri ini dapat ditingkatkan guru dengan cara membiasakan dirinya untuk selalu berpikiran positif terhadap segala tindakan atau keputusan yang diambilnya. Selain itu, dengan cara menambah pengetahuan dan wawasannya secara terus menerus juga dapat meningkatkan rasa percaya diri sehingga wawasan yang dimilikinya selalu berkembang. Selanjutnya rasa percaya diri guru dapat pula ditingkatkan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan dengan cara memberikan penghargaan terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Selain itu dengan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman bagi guru (kerjasama yang baik) juga dapat membantu guru untuk selalu percaya diri dalam melakukan tugasnya.

Selanjutnya, secara umum peningkatan terhadap komitmen kerja guru ini, pada dasarnya dapat pula dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan. Keberhasilan kepala sekolah dalam menggerakkan atau meningkatkan komitmen kerja guru dapat dilakukan melalui teknik kepemimpinan yang diterapkannya. Ini dikarenakan melalui teknik kepemimpinannya kepala sekolah dapat menciptakan situasi yang kondusif sehingga menyebabkan personil sekolah termasuk guru yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki oleh kepala sekolah, sehingga tujuan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas mengajar guru dapat tercapai secara efektif.

Selanjutnya, seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa selain melalui komitmen kerja, peningkatan terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru dapat pula dilakukan melalui peningkatan terhadap motivasi berprestasi guru. Adapun tindakan pertama yang perlu dilakukan adalah melakukan peningkatan terhadap kemauan yang kuat untuk melakukan sesuatu dan kesungguhan dalam mengerjakan tugas (karena kedua indikator merupakan tingkat capaian respon terendah). Peningkatan terhadap kemauan yang kuat untuk melakukan sesuatu dan kesungguhan dalam mengerjakan tugas ini dapat dilakukan oleh guru dengan cara menanamkan dalam dirinya bahwa kemauan yang kuat untuk bekerja dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan itu adalah sebuah kebutuhan yang harus dipenuhi. Artinya, jika sebuah kebutuhan tidak terpenuhi maka akan menyebabkan munculnya penyakit. Selanjutnya peningkatan

terhadap kemauan dan kesungguhan guru dalam melakukan tugas yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya, pemberian arahan dan petunjuk yang jelas serta penciptaan suasana kerja yang menyenangkan juga dapat membantu guru untuk meningkatkan kemauan dan kesungguhannya dalam bekerja. Selanjutnya, tindakan berikutnya yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan semangat dan gairah kerja yang tinggi. Pada dasarnya cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja yang tinggi yang dimiliki oleh guru ini sama halnya dengan cara yang digunakan untuk meningkatkan kemauan dan kesungguhan dalam bekerja yaitu sama-sama dapat dilakukan oleh guru itu sendiri dan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan. Sebagai pimpinan upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan yang ada dalam dirinya. Selain itu pemberian arahan dan petunjuk yang jelas juga dapat membantu guru dalam meningkatkan semangat dan gairahnya dalam melakukan tugas atau pekerjaannya sebagai guru.

Dari uraian yang dikemukakan di atas maka dapat dinyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan komitmen kerja dan motivasi berprestasi dapat pula meningkatkan pelaksanaan tugas mengajar guru SMP Kecamatan Pancung Soal.

### C. Saran

Dari temuan penelitian ini diajukan beberapa saran sebagai rekomendasi kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan komitmen kerja guru dapat dilakukan oleh guru itu sendiri dan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan. Adapun bentuk tindakan yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan komitmen kerja mereka adalah berdasarkan hasil analisis capaian perindikator yaitu meningkatkan percaya diri didalam melaksanakan tugas seperti siap berkorban demi pemenuhan sasaran yang lebih penting. Selanjutnya didalam meningkatkan ketekunan, guru berusaha merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar dengan mencoba memahami setiap pekerjaan yang akan dilaksanakan menggunakan kemampuan secara optimal dalam melaksanakan tugas dan antusias terhadap kerja. Disamping itu didalam meningkatkan ketegasan seperti melaksanakan setiap keputusan yang telah disepakati dan tidak menolak diberikan sanksi jika tidak dilaksanakan. Selanjutnya pada peningkatan tanggungjawab, guru aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok seperti mengembangkan ide-ide atau gagasan dalam pengambilan keputusan, menetapkan langkah langkah dan tindakan dalam membuat perencanaan. Selanjutnya, ketegasan yang dimiliki oleh guru dapat pula ditingkatkan oleh kepala sekolah dengan cara menghargai pendapat dan hasil kerja guru. Diharapkan dengan dihargainya pendapat dan hasil kerja guru, maka

secara tidak langsung hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan komitmen yang dimiliki oleh guru dalam bekerja.

2. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian diketahui juga bahwa motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru dapat pula meningkatkan pelaksanaan tugas mengajar guru. Artinya, guru perlu meningkatkan motivasi berprestasi yang dimilikinya. Untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru SMP Kecamatan Pancung Soal dapat dilakukan oleh guru itu sendiri dan kepala sekolah sebagai pimpinan. Adapun bentuk tindakan peningkatan motivasi berprestasi yang dapat dilakukan oleh guru adalah dengan meningkatkan semangat mereka dalam menjalankan tugas seperti selalu berusaha, tidak mudah menyerah dalam mencapai sukses maupun dalam berkompetisi, dengan menentukan sendiri standar bagi prestasinya. Pada indikator kemauan kuat untuk sesuatu, guru berusaha menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas rutin dan berusaha menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas khusus yang dikerjakan tanpa didorong atau dipengaruhi oleh reward. Untuk indikator memiliki gairah kerja yang tinggi, tindakan guru adalah mencoba memperoleh umpan balik dari perbuatannya, mencermati lingkungan dan mencari kesempatan/peluang dan bergaul lebih untuk memperoleh pengalaman. Selanjutnya pada indikator kesungguhan mengerjakan tugas tindakan guru adalah menyenangkan situasi menantang, dimana mereka dapat memanfaatkan kemampuannya, cenderung mencari cara yang unik dalam

menyelesaikan suatu masalah dan kreatif dalam bekerja atau belajar seakan-akan dikejar waktu.

Adapun bentuk tindakan berikutnya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kemauan dan kesungguhan guru dalam bekerja adalah dengan menerapkan aturan dan sanksi yang tegas terhadap mereka yang tidak menunjukkan kemauan yang kuat dan kesungguhan dalam bekerja. Diharapkan dengan adanya aturan dan sanksi yang tegas tersebut mampu memicu kemauan dan kesungguhan guru untuk bekerja dengan optimal.

3. Selanjutnya untuk peningkatan terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru ini dapat pula dilakukan oleh guru itu sendiri dengan cara memperbaiki kelemahan mereka dalam membuat rencana pembelajaran dan melaksanakan proses pembelajaran. Adapun bentuk tindakan yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan/memperbaiki pembuatan rencana pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru adalah dengan cara memperbanyak referensi mengenai pembuatan rencana pembelajaran yang efektif dan pelaksanaan proses pembelajaran yang kondusif/interaktif. Selanjutnya, upaya berikutnya yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan pembuatan rencana pembelajaran yang mereka rumuskan menjadi lebih baik dan proses pembelajaran yang mereka lakukan menjadi kondusif adalah dengan cara melakukan pengembangan diri. Pengembangan diri dapat dilakukan oleh guru dengan cara mengikuti kegiatan-kegiatan pendidikan seperti seminar

pendidikan, *workshop*, maupun diklat. Selanjutnya, bentuk tindakan yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan guru dalam membuat rencana pembelajaran dan menyelenggarakan proses pembelajaran ini adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap guru melalui program supervisi.

4. Selanjutnya, secara umum peningkatan terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru ini dapat pula dilakukan oleh Dinas Pendidikan selaku lembaga yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan agar dapat melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru. Dinas pendidikan diharapkan secara terus menerus (*continuous professional development*) dapat melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru ini melalui wadah guru yang sudah ada seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Selain itu diharapkan Dinas Pendidikan dapat membuat kebijakan mengenai peningkatan pelaksanaan tugas mengajar guru ke arah yang lebih baik.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang ikut berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas mengajar guru selain komitmen kerja dan motivasi berprestasi. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Majid. 2006. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Daniel Goleman. 2001. *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Prestasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Don Hellriegel and Susan E. Jackson, John W. Slocum, JR. 1999. *Management*. America: Western College Publishing.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Enco Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung:Remaja Rosda Karya.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. 2000. *Educational Administration; Concept and Practices*. Third Edition. United States of America: Matrix Production.
- Gibson J.I Ivanceviek J.M dan Donnely, JH.1996. *Organisasi*. Terjemahan Nunuk Adiarni. Jakarta : Bina Rupa.
- Hadari Nawawi dan Martini. 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hamzah B. Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komaruddin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis R. dan Jackson J.H. 2000. *Human Resources Management* New Jersey: Prentice Hall.
- Muhammad Uzer Usman. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Nanang Fattah. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah ( MBS ) dan Dewan Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Bani Quraisy.
- Ngalim Purwanto M. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Piet A Sahertian.2004. *Konsep Dasar Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.