

**KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI DAN PELAKSANAAN
SUPERVISI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI
KECAMATAN LUBUK SIKAPING**

TESIS



Oleh

**ARMİYATI
NIM. 10602**

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

ABSTRACT

Armiyati. 2010. The Contribution of Organization's Culture and Supervision Practice toward Teachers' Performance at Elementary Schools in Subdistrict Lubuk Sikaping of Pasaman District. *Result of Research*. The Educational Administration Program, Graduate Program of State University of Padang.

Based on preresearch toward teachers elementary school in Lubuk Sikaping Sub District of Pasaman District it was found that their teachers' performance was low, such as teaching program and teaching action was not good. This phenomenon was assumed to be related to the culture of organization and supervising. This research was aimed at investigating the contribution of the organisation's culture and supervision toward teachers' performance. There were three hypotheses proposed. Firstly, the organisation's culture contributed to the teachers' performance. Secondly, the supervision contributed to the teachers' performance. Thirdly, both of the organisation's culture and supervision contributed to the teachers' performance.

This study used a quantitatively approached with the population was all teachers of elementary school in Lubuk Sikaping Sub District of Pasaman District, with the total number 151 teachers, and 62 of them were selected as a sample using stratified proportional random sampling technique. To collect data, a questionnaire of a Likert scale model was used and the data were analyzed by applying the correlation and regression techniques.

The result of data analyses shows the followings: The organisation's culture and supervision respectively contributed 7,7% and 6,9% toward the teachers' performance. Simultaneously they contributed 13,7% toward the teachers' performance. Organization's culture score rate is 77,64% and categorized as enough, supervision's score rates is 82,63% (good) and teachers' performance is 63,16% (not good). It means that the organisation's culture and supervision are two important variables influencing the teachers' performance; other possible factors are out of this research reach.

ABSTRAK

Armiyati. 2010. Kontribusi Budaya Organisasi dan Pelaksanaan Supervisi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping. Hasil Penelitian. Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan hasil prapenelitian terhadap sejumlah guru SD Negeri di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman, ditemukan adanya fenomena belum maksimalnya kinerja guru, seperti pembuatan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran belum memenuhi standar yang diharapkan. Fenomena ini diduga berkaitan dengan beberapa faktor, misalnya faktor budaya organisasi dan pelaksanaan supervisi. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi faktor budaya organisasi dan pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru. Hipotesis yang diajukan adalah: 1) budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja guru, 2) pelaksanaan supervisi berkontribusi terhadap kinerja guru; dan 3) budaya organisasi dan pelaksanaan supervisi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah semua guru SD Negeri di Kecamatan Lubuk Sikaping yang telah PNS. Jumlah populasi adalah 151 orang dan sampel 62 orang yang diambil dengan teknik *stratified proportional random sampling*. Data penelitian dikumpulkan dengan angket model skala *Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: variabel budaya organisasi berkontribusi sebesar 7,7% terhadap kinerja guru, variabel pelaksanaan supervisi memberikan kontribusi sebesar 6,9% terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama, kontribusi budaya organisasi dan pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru adalah 13,7%. Tingkat pencapaian skor budaya organisasi berada pada kategori cukup (77,64%), pelaksanaan supervisi berada pada kategori baik (82,63%) dan kinerja guru berada pada kategori kurang baik (63,16%). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan pelaksanaan supervisi merupakan dua variabel, di samping variabel lain, yang perlu diperhatikan dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul *Kontribusi Budaya Organisasi dan Pelaksanaan Supervisi terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Lubuk Sikaping*, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Maret 2011
Saya yang menyatakan

ARMİYATI
NIM. 10602

KATA PENGANTAR

Puji syukur tak bosan-bosannya peneliti ucapkan kepada Allah SWT karena karunia-Nya yang tak terhingga penulis mampu merampungkan tesis ini. Shalawat beserta salam semoga dikirimkan Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan hingga ke alam berilmu pengetahuan sebagaimana yang kita rasakan saat sekarang ini.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Pasacasarjana Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad dan Prof. Dr. Azwar Ananda, M. Pd, selaku pembimbing I dan II yang telah banyak memberikan arahan, inspirasi, serta motivasi kepada peneliti dari awal hingga selesainya penulisan proposal tesis ini. Kemudian kepada tim penguji, Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd, Prof. Dr. Syofyarma Marsidin, M.Pd, dan Prof. Dr. Agammudin, M.Pd yang telah memberikan saran untuk perbaikan tesis ini.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang beserta staf, karyawan/wati perpustakaan dan tata usaha yang telah membantu kelancaran administrasi penulisan tesis ini.
3. Kepala Dinas Kabupaten Pasaman, majelis guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Pasaman yang telah memberikan bantuan dan kesempatan untuk membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini.

4. Rekan-rekan mahasiswa AP angkatan 2008 yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi kepada peneliti hingga penelitian ini dapat diselesaikan.

Teristimewa peneliti ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat yang mulia Ayahanda dan Ibunda yang telah mendidik dan memberikan do'a restu serta dorongan kepada peneliti selama masa pendidikan hingga menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya buat suami tercinta, **Syahrial Thaib**, ananda tersayang, beserta seluruh keluarga yang selalu memberikan bantuan dan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan hingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.

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

Padang, Maret 2011
Peneliti

Armiyati
NIM. 10602

DAFTAR ISI

	Hal
Abstrak	i
Surat Pernyataan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja Guru	11
2. Budaya Organisasi	16
3. Pelaksanaan Supervisi	20
B. Penelitian yang Relevan	27
C. Kerangka Berfikir	29
D. Hipotesis Penelitian	31
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Metode Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel	32
C. Definisi Operasional	36

D. Instrumen Penelitian	37
E. Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN	46
A. Deskripsi Data	46
1. Kinerja Guru (Y)	46
2. Budaya Organisasi (X ₁)	47
3. Pelaksanaan Supervisi (X ₂)	49
B. Pengujian Persyaratan Analisis	50
1. Data Bersumber dari Sampel yang Dipilih Secara Acak	50
2. Pemeriksaan Normalitas Data	50
3. Pemeriksaan Homogenitas	51
4. Pemeriksaan Independensi antarvariabel Bebas	52
5. Uji Linieritas Garis Regresi	52
C. Pengujian Hipotesis	53
1. Hipotesis Pertama	53
2. Hipotesis Kedua	55
3. Hipotesis Ketiga	58
D. Pembahasan	61
E. Keterbatasan Penelitian	63
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Implikasi	66
C. Saran	67

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		hal
Tabel 1	Penyebaran Populasi Penelitian	33
Tabel 2	Hasil Perhitungan Sampel	34
Tabel 3	Penetapan Jumlah Sampel	35
Tabel 4	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	37
Tabel 5	Rangkuman Hasil Analisis Validitas Instrumen	39
Tabel 6	Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen	40
Tabel 7	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y)	45
Tabel 8	Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi (X_1)	46
Tabel 9	Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Supervisi (X_2)	48
Tabel 10	Rangkuman Hasil Pemeriksaan Normalitas Data	49
Tabel 11	Rangkuman Hasil Pemeriksaan Homogenitas Data	50
Tabel 12	Rangkuman Hasil Pemeriksaan Independensi Antarvariabel Budaya Organisasi (X_1) dan Pelaksanaan Supervisi (X_2)	51
Tabel 13	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru	52
Tabel 14	Rangkuman Analisis Regresi Budaya Organisasi dan Kinerja Guru	53
Tabel 15	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Pelaksanaan Supervisi (X_2) dengan Kinerja guru (Y)	54
Tabel 16	Rangkuman Analisis Regresi Pelaksanaan Supervisi dan Kinerja Guru	55
Tabel 17	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Budaya Organisasi dan Pelaksanaan Supervisi dengan Kinerja Guru	57
Tabel 18	Rangkuman Analisis Regresi Budaya Organisasi dan Pelaksanaan Supervisi terhadap Kinerja guru	58
Tabel 19	Bobot Kontribusi Faktor Budaya Organisasi dan Pelaksanaan Supervisi terhadap Kinerja Guru	59
Tabel 20	Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	59

DAFTAR GAMBAR

		Hal
Gambar 1	Kerangka Berfikir Penelitian	21
Gambar 2	Histogram Kinerja guru (Y)	46
Gambar 3	Histogram Budaya Organisasi (X_1)	47
Gambar 4	Histogram Distribusi Skor Pelaksanaan Supervisi (X_2)	48
Gambar 5	Garis Regresi Linear Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)	53
Gambar 6	Garis Regresi Linear Pelaksanaan Supervisi(X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	56
Gambar 7	Bagan Hasil Penelitian	61

DAFTAR LAMPIRAN

		Hal
Lampiran 1	Penghitungan Sampel	69
Lampiran 2	Instrumen Penelitian	70
Lampiran 3	Hasil Pemeriksaan Ujicoba Instrumen	82
Lampiran 4	Data penelitian	94
Lampiran 5	Data dan Deskripsi Data	100
Lampiran 6	Uji Normalitas	106
Lampiran 7	Uji Homogenitas	110
Lampiran 8	Korelasi dan Regresi Sederhana	112
Lampiran 9	Korelasi dan Regresi Ganda	115
Lampiran 10	Korelasi Parsial	117
Lampiran 11	Surat Izin Penelitian	120

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang sangat berharga dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tetapi, tanpa sistem pendidikan yang jelas dan sistematis, maka peningkatan kualitas mustahil akan tercapai. Di samping itu, peranan semua pihak seperti kepala sekolah, guru, siswa, dan sarana prasarana merupakan faktor penunjang untuk peningkatan kualitas tersebut.

Guru sebagai pendidik dan pelaksana pendidikan sangat berperan dalam pencapaian keberhasilan pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Guru dipandang sebagai faktor kunci, karena ia yang berinteraksi langsung dengan muridnya dalam proses pembelajaran. Guru juga menjadi tokoh sentral yang ditiru oleh siswa dalam memperoleh ilmu pengetahuan melalui proses pembelajaran di sekolah. Strategisnya peran guru dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan dapat dilihat dari tanggung jawab yang diembannya. Baik atau tidaknya proses pembelajaran tergantung kepada guru. Apabila guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, maka mutu lulusan dapat diperkirakan akan lebih baik pula..

Menyadari pentingnya peranan guru dalam peningkatan mutu pendidikan, pemerintah telah melaksanakan berbagai upaya. Dalam hal ini, Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) telah melengkapi sarana dan prasarana, pengembangan sistem pembelajaran, dan peningkatan kemampuan

guru melalui pendidikan dan pelatihan, penataran, seminar, serta penyetaraan pendidikan. Usaha ini selalu dilakukan pemerintah secara kontiniu untuk pengembangan kemampuan guru-guru.

Menurut Adnan (1996) keberhasilan guru dalam proses pembelajaran ditentukan oleh kinerja (*performance*) guru sebagai tenaga pendidikan. Yang dimaksud dengan kinerja adalah kemampuan yang diperlihatkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sukanto (2002) mengemukakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Bila guru memiliki kinerja yang baik, maka proses pembelajaran diperkirakan juga akan berlangsung dengan baik. karena itulah kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Mengingat begitu pentingnya peningkatan kualitas pendidikan, maka kinerja guru merupakan fokus utama untuk diperhatikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

Walaupun telah banyak usaha yang dilakukan pemerintah dalam memajukan pendidikan, namun hasil yang ditunjukkan belumlah mengembirakan. Hal ini terlihat dari banyaknya kritikan masyarakat terhadap guru. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan selama prasurvey terhadap guru-guru sekolah dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping, terlihat gejala tentang rendahnya kinerja guru.

Hal ini tergambar dari adanya sebagian guru yang tidak membuat persiapan mengajar, seperti program tahunan, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan lain-lain. Sebagian guru sering mengabaikan

perintah kepala sekolah, kurang memiliki inisiatif dan kreatifitas terhadap pengembangan materi pembelajaran, sering menumpuk pekerjaan yang semestinya diselesaikan di kelas, kurang menguasai materi pembelajaran, guru enggan menggunakan media pembelajaran, dan lain-lain. Selain itu, jumlah siswa dalam satu kelas yang terlalu banyak membuat pembelajaran kurang efektif karena siswa sering keluar kelas dan meribut pada waktu pembelajaran berlangsung.

Semua persoalan ini menunjukkan bahwa guru belum menguasai semua sudut kelas sebagaimana mestinya. Padahal seharusnya mereka berjalan menurut deskripsi kerja yang telah ditentukan oleh kepala sekolah selaku atasan mereka. Di samping itu, kepala sekolah kurang mengedepankan kepentingan dan kebutuhan guru, kepala sekolah kurang mampu melakukan pendekatan terhadap guru-gurunya sehingga menimbulkan hubungan yang kurang harmonis antara guru dengan kepala sekolah, sesama guru maupun antara guru dengan siswa.

Fenomena tersebut di atas, diduga disebabkan oleh banyak hal. Dari wawancara singkat dengan beberapa orang guru diperoleh keterangan bahwa sebagian guru merasa tidak adanya perbedaan penghargaan dari kepala sekolah mereka antara guru yang membuat persiapan mengajar dan yang tidak membuat persiapan, sehingga hal ini menyebabkan mereka kurang memiliki dorongan untuk berkompetisi dalam melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Kondisi di atas merupakan cerminan rendahnya kinerja guru di Kecamatan Lubuk Sikaping secara keseluruhan. Rendahnya kinerja guru tentu

saja berdampak terhadap menurunkan kedisiplinan di lingkungan sekolah, loyalitas, dan inisiatif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Apabila hal ini dibiarkan, maka akan membawa dampak yang negatif terhadap perkembangan kualitas pendidikan di Kecamatan Lubuk Sikaping.

Berdasarkan gejala di atas, maka peneliti merasa perlu mengkaji faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kajian ini diharapkan dapat melahirkan suatu kesimpulan untuk mengadakan beberapa kebijakan-kebijakan antisipatif dan korektif terhadap kemajuan sekolah di masa yang akan datang.

B. Identifikasi Masalah

Tingkat keberhasilan proses pembelajaran di sekolah sangat bergantung pada tinggi rendahnya kinerja guru. Semakin tinggi tingkat kinerja yang diperlihatkan oleh seorang guru, maka akan semakin baik proses pembelajaran di sekolah sehingga hasil belajar juga akan semakin baik. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Steers (1990) kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, sikap, minat, dan penerimaan seseorang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Anoraga (1992) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu keamanan dan perlindungan pekerjaan, budaya organisasi, supervisi, dan kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu kemampuan, motivasi, minat, sikap, penerimaan seseorang terhadap pekerjaan, keamanan dan perlindungan pekerjaan, budaya organisasi, supervisi, dan kepemimpinan.

Kemampuan merupakan potensi dasar yang dimiliki seseorang untuk berhasil dalam segala aktivitas kehidupan. Guru yang memiliki kemampuan yang tinggi akan cenderung untuk berhasil dalam melaksanakan tugas mengajar yang dilakukannya, atau dengan kata lain hidupnya juga akan baik.

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi guru dalam bekerja, ia akan menjadi lebih bergairah, giat dan tekun dalam bekerja, dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Fenomena yang peneliti temui, masih ada guru yang kurang memiliki motivasi dalam mengajar.

Mouly (1997) menyatakan bahwa sikap merupakan pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi cara seseorang dalam bertindak terhadap objek dan ide tertentu. Steers (1980) menyatakan bahwa orang yang memiliki sikap positif terhadap suatu pekerjaan tertentu akan memperoleh hasil yang lebih baik bila dibandingkan dengan orang yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Demikian halnya dengan guru. Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya akan menjadikan kinerjanya menjadi lebih baik. Fenomena yang peneliti temukan di lapangan masih ada sekitar guru yang masih memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan dan terkesan kurang mencintai pekerjaan.

Minat merupakan kecenderungan yang ada pada diri seseorang terhadap sesuatu yang ingin dicapai atau dimilikinya. Menurut Steers (1980) orang yang memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang yang kurang

berminat. Fenomena di lapangan, masih peneliti temui guru yang kurang berminat terhadap pekerjaan.

Penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan mempengaruhi kinerja yang diperlihatkan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Schatz dan Schatz (dalam Adnan, 1996:43) cara seseorang menerima suatu pekerjaan diartikan juga sebagai bentuk komitmennya terhadap pekerjaan tersebut. Komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti profesinya. Dalam melaksanakan tugas, seseorang yang memiliki komitmen yang baik akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya juga akan baik. Namun, kenyataan yang peneliti temui di lapangan bahwa masih ada guru yang kurang menunjukkan komitmen yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keamanan dan perlindungan kerja berkaitan dengan keselamatan pegawai dalam bekerja, baik dari gangguan secara fisik maupun psikologis. Bila guru bekerja dalam keadaan aman dan nyaman, maka ia akan bekerja dengan tenang dan hal ini akan meningkatkan kinerjanya. Kenyataan inilah yang peneliti temui, bahwa masih ada guru yang merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga hubungannya dengan rekan kerjanya juga tidak harmonis.

Menurut Zamroni (2003) budaya organisasi adalah suatu pandangan hidup yang diakui secara bersama oleh sekelompok orang dalam organisasi

yang mencakup sikap, perilaku, nilai, dan cara berpikir yang tercermin dalam wujud fisik maupun abstrak. Begitu pula dalam lingkungan sekolah, konsep budaya organisasi dalam sekolah dijelaskan sebagai pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, ritual, dan kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah.

Budaya tersebut biasanya dianut dan diteruskan oleh seluruh warga sekolah dari generasi ke generasi. Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang baik akan mendukung terhadap kinerja guru yang semakin baik. Demikian pula sebaliknya, budaya organisasi sekolah yang kurang baik akan menyebabkan kinerja guru menurun karena konsep nilai, moral, norma, dan sikap yang ada di sekolah tidak mendukung pelaksanaan tugas guru di sekolah. Fenomena yang peneliti temui di lapangan bahwa kebiasaan, sikap, dan nilai-nilai pada beberapa sekolah masih kurang mendukung guru dalam mengelola pelaksanaan proses pembelajaran yang baik di sekolah. Dengan kata lain, budaya organisasi beberapa sekolah masih kurang mendukung pengembangan kinerja guru di sekolah.

Pelaksanaan supervisi merupakan proses pemberian bimbingan atau bantuan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan kualitas proses pembelajaran yang dilakukannya. Supervisi yang tepat akan membantu meningkatkan kinerja guru. Namun fenomena di lapangan pelaksanaan supervisi yang dilakukan terkesan mencari kesalahan guru saja dan bukan bersifat membina.

C. Pembatasan Masalah

Uraian identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyaknya faktor yang diduga berdampak terhadap kinerja guru. Mengingat kompleksnya masalah yang diduga turut mempengaruhi kinerja guru, maka penelitian ini dibatasi pada faktor budaya organisasi dan pelaksanaan supervisi. Sebab kedua faktor ini seringkali terabaikan dalam peningkatan kinerja guru di Kecamatan Lubuk Sikaping.

Budaya organisasi merupakan suatu pandangan hidup yang diakui bersama oleh sekelompok masyarakat, yang mencakup cara berpikir, bertingkah laku, sikap, nilai, dan norma yang tercermin dalam ujud fisik dan psikologis. Semakin baik budaya organisasi yang tercipta di sekolah diduga akan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian diharapkan akan mampu meningkatkan dan memacu optimalisasi kerja guru dalam usaha meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pelaksanaan supervisi di sekolah sangat penting dilaksanakan kepala sekolah, kepala sekolah hendaklah mengetahui kelemahan-kelemahan serta kekurangan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Kelemahan dalam proses pembelajaran perlu diperbaiki sehingga guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukannya. Dengan demikian diharapkan akan mampu meningkatkan dan memacu optimalisasi kerja guru dalam usaha meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dengan demikian penelitian ini akan meneliti kontribusi budaya organisasi dan pelaksanaan supervisi baik secara sendiri-sendiri maupun

secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Lubuk Sikaping.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping?
2. Seberapa besar kontribusi pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping?
3. Seberapa besar kontribusi budaya organisasi dan pelaksanaan supervisi secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping.
2. Besarnya kontribusi pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping.
3. Besarnya kontribusi budaya organisasi dan pelaksanaan supervisi secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Lubuk Sikaping.

F. Manfaat Penelitian

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi guru dan kepala sekolah untuk menjadi landasan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan budaya organisasi dan pelaksanaan supervisi sehingga menjadi landasan berpikir untuk lebih mawas diri dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban di sekolah.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan balikan bagi para guru tentang kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing bagi siswanya.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi Kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Lubuk Sikaping dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar pada wilayah kerjanya masing-masing.
3. Bagi peneliti sendiri, sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar magister pendidikan untuk mempertajam visi dan menambah wawasan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah.
4. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.