

**KONTRIBUSI PELATIHAN GURU DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA GURU BAHASA INDONESIA
SMP NEGERI DI KABUPATEN PASAMAN**

TESIS



oleh

**MAILISDA
NIM 10643**

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

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

2010

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Allah memberikan hikmah ilmu kepada siapa yang Dia kehendaki
dan barang siapa yang dianugerahi ilmu tersebut,
maka benar-benar ia telah dianugerahi karunia yang banyak
(Q.S. Al-Baqarah: 269)*

*Ku persembahkan karya ini
Buat yang kucinta dan kusayangi
Arsan (suami) & anak-anakku: Amrijon, Arma Melita, dan Amrizal*

*Setapak demi setapak, ku ayunkan langkah pasti, ku eja setiap doa
Dorongan semangat, pengorbanan, dan ketulusan hati kalian
Senantiasa membuat aku tegar menghadapi hidup ini*

*Waktu yang berlalu seakan membisikkan harapan-harapan kalian
Kini, penggalan waktu tlah kulalui, tapi belum begitu berarti bagi kalian
Namun, dengan segala kerendahan hati, trimalah karya kecilku ini*

*Terima kasih khusus
kepada kepala sekolah, para guru dan staf tata usaha SMPN 1 Padang Gelugur
Yang senantiasa memberikan semangat, nasihat, serta penuh pengertian
Selama penulis melanjutkan pendidikan S-2 ini*

*Terima kasih kepada semua yang sudah berkorban, baik moril maupun materil
Semoga semua amal yang diberikan dinilai sebagai ibadah oleh Allah SWT.*

Panti, Agustus 2010

Mailisda

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Allah memberikan hikmah ilmu kepada siapa yang Dia kehendaki
dan barang siapa yang dianugerahi ilmu tersebut,
maka benar-benar ia telah dianugerahi karunia yang banyak
(Q.S. Al-Baqarah: 269)*

*Ku persembahkan karya ini
Buat yang kucinta dan kusayangi
Arsan (suami) & anak-anakku: Amrijon, Arma Yelita, dan Amrizal*

*Setapak demi setapak, ku ayunkan langkah pasti, ku eja setiap doa
Dorongan semangat, pengorbanan, dan ketulusan hati kalian
Senantiasa membuat aku tegar menghadapi hidup ini*

*Waktu yang berlalu seakan membisikkan harapan-harapan kalian
Kini, penggalan waktu tlah kulalui, tapi belum begitu berarti bagi kalian
Namun, dengan segala kerendahan hati, trimalah karya kecilku ini*

*Terima kasih khusus
kepada kepala sekolah, para guru dan staf tata usaha SMPN 1 Padang Gelugur
Yang senantiasa memberikan semangat, nasihat, serta penuh pengertian
Selama penulis melanjutkan pendidikan S-2 ini*

*Terima kasih kepada semua yang sudah berkorban, baik moril maupun materil
Semoga semua amal yang diberikan dinilai sebagai ibadah oleh Allah SWT.*

Panti, Agustus 2010

Mailisda

ABSTRACT

Mailisda. 2010. The Contribution of Teacher Training and Achievement Motivation toward Teachers' Performance Indonesia Language at Junior High Schools of Pasaman Regency. Thesis. The Educational Administration Program, Graduate Program of State University of Padang.

Based on the writer's limited observation at a number junior high schools of Pasaman Regency it was found that their teachers' performance tended to be low. This phenomenon was assumed to be related to the teacher training and achievement motivation. This research was aimed at investigating the contribution of the teacher training and achievement motivation toward teachers' performance Indonesia language. There were three hypotheses proposed. Firstly, the teacher training contributed to the teachers' performance Indonesia language. Secondly, the achievement motivation contributed to the teachers' performance Indonesia language. Thirdly, both of the teacher training and achievement motivation contributed to the teachers' performance Indonesia language.

Research population was all teachers of junior high school in Pasaman Regency, with the total number 69 teachers. The all population member as respondents, because the number of population member didn't until 100 persons. Instrument used to collect data was a set of questionnaire of a Likert scale model. The data were analyzed by using the correlation and regression techniques.

It was found that, the three hypotheses were supported by the data: The teacher training and achievement motivation respectively contributed 8,9% and 11,8% toward the teachers' performance Indonesia language. Simultaneously they contributed 18,5% toward the teachers' performance Indonesia language. This can be meant that the teacher training and achievement motivation are two important variables influencing the teachers' performance Indonesia language; other possible factors are out of this research reach.

ABSTRAK

Mailisda. 2010. Kontribusi Pelatihan Guru dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia SMP Negeri di Kabupaten Pasaman. Tesis. Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan hasil pengamatan terbatas, ditemukan adanya fenomena belum maksimalnya kinerja guru bahasa Indonesia SMP, seperti (1) perangkat pembelajaran belum lengkap, (2) proses pembelajaran kurang bermutu, dan (3) analisis dan tindak lanjut hasil evaluasi belum berjalan dengan baik. Fenomena ini diduga berkaitan dengan beberapa faktor, misalnya faktor pelatihan guru dan motivasi berprestasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi faktor pelatihan guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru bahasa Indonesia. Hipotesis yang diajukan adalah: 1) pelatihan guru berkontribusi terhadap kinerja guru bahasa Indonesia, 2) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru bahasa Indonesia; dan 3) pelatihan guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru bahasa Indonesia.

Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri di Kabupaten Pasaman berstatus pegawai negeri sipil (PNS) yang aktif mengikuti pelatihan dengan jumlah 63 orang. Karena jumlah anggota populasi kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sebagai responden (*total sampling*). Data pelatihan guru motivasi berprestasi, dan kinerja guru bahasa Indonesia dikumpulkan dengan angket model skala *Likert*. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan telah teruji pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$ (kepercayaan 95%). Variabel pelatihan guru berkontribusi sebesar 8,9% terhadap kinerja guru bahasa Indonesia, variabel motivasi berprestasi berkontribusi sebesar 11,8% terhadap kinerja guru bahasa Indonesia. Secara bersama-sama, kontribusi pelatihan guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru bahasa Indonesia adalah 18,5%. Simpulan penelitian ini adalah pelatihan guru dan motivasi berprestasi merupakan dua variabel, di samping variabel lain, yang perlu diperhatikan dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru bahasa Indonesia SMP Negeri di Kabupaten Pasaman.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul: **“Kontribusi Pelatihan Guru dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia SMP Negeri di Kabupaten Pasaman”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang (UNP Padang) maupun di perguruan tinggi yang lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari 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 ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2010
Saya yang menyatakan,

Mailisda
NIM. 10643

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur ke hadirat Allah Yang Maha Kuasa. Atas rahmat dan hidayah-Nya, penulisan tesis dengan judul **“Kontribusi Pelatihan Guru dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia SMP Negeri di Kabupaten Pasaman”** ini sudah dapat diselesaikan.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak menerima bimbingan, arahan, dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- 1) Dr. H. Nasrullah Azis (pembimbing I) dan Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd. (pembimbing II) yang dengan tulus dan ikhlas telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis sampai selesainya penulisan tesis ini.
- 2) Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., Prof. Dr. Eddy Marheni, M.Pd., dan Dr. Yahya, M.Pd., sebagai dosen penguji yang dengan tulus ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran dan kritikan serta arahan dalam rangka pelaksanaan penelitian ini.
- 3) Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan seluruh staf yang telah memberikan pelayanan, kemudahan selama penulis mengikuti perkuliahan dan dalam penyelesaian penelitian ini.
- 4) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman yang telah memberi izin pada semua guru-guru bahasa Indonesia SMP Negeri di Kabupaten Pasaman yang terpilih sebagai sampel penelitian untuk mengisi angket penelitian ini.
- 5) Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana UNP yang telah berpartisipasi pada seminar proposal dan seminar hasil.
- 6) Berbagai pihak yang telah ikut membantu untuk menyelesaikan penulisan tesis ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Akhirnya penulis berharap tulisan ini dapat bermanfaat. Semoga amal kebaikan yang kita perbuat mendapat balasan pahala yang berlipat ganda. *Amin, Yaa Rabbul 'Alamin*

Padang, Agustus 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Guru	12
2. Pelatihan Guru	18
3. Motivasi Berprestasi	22
B. Kerangka Pemikiran	29
C. Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Populasi dan Sampel	33
C. Definisi Operasional	35
D. Pengembangan Instrumen	36

E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Variabel Penelitian	46
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	50
C. Pengujian Hipotesis.....	52
D. Pembahasan.....	63
E. Keterbatasan Penelitian.....	68
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan	70
B. Implikasi Hasil Penelitian	71
C. Saran.....	72
DAFTAR RUJUKAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Penelitian	34
2. Kisi-kisi Rancangan Instrumen Penelitian	37
3. Komposisi Butir-Butir Pernyataan setelah Uji Coba Instrumen	39
4. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	39
5. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru Bahasa Indonesia	47
6. Distribusi Frekuensi Data Pelatihan Guru	48
7. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Berprestasi	49
8. Rangkuman Hasil Pemeriksaan Normalitas Data	50
9. Rangkuman Hasil Pemeriksaan Homogenitas Data.....	51
10. Rangkuman Hasil Analisis Pemeriksaan Independensi antar Variabel Pelatihan Guru dan Motivasi Berprestasi.....	52
11. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Pelatihan Guru dengan Kinerja Guru Bahasa Indonesia	53
12. Rangkuman Hasil Analisis Regresi X_1 Y	54
13. Rangkuman Analisis Korelasi Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Bahasa Indonesia	56
14. Rangkumsn Hasil Analisis Regresi X_2 Y	57
15. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel X_1 dan X_2 dengan Variabel Y	59
16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi X_1 X_2 Y	60
17. Bobot Kontribusi Pelatihan Guru dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia	61
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru.....	8
2. Kerangka Pemikiran.....	32
3. Histogram Kinerja Guru Bahasa Indonesia	47
4. Histogram Pelatihan Guru	48
5. Histogram Motivasi Berprestasi.....	50
6. Garis Regresi Linear Pelatihan Guru terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia.....	55
7. Garis Regresi Linear Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji Coba	77
2. Data Uji Coba Instrumen Kinerja Guru (Y).....	84
3. Data Uji Coba Instrumen Pelatihan Guru (X_1)	88
4. Data Uji Coba Instrumen Motivasi Berprestasi (X_2)	92
5. Instrumen Pengumpulan Data	95
6. Skor Hasil Penelitian.....	102
7. Data Penelitian dan Deskripsi Data	109
8. Pemeriksaan Normalitas Data	114
9. Pemeriksaan Homogenitas Data	118
10. Korelasi dan Regresi Sederhana X_1 dengan Y	119
11. Korelasi dan Regresi Sederhana X_2 dengan Y	121
12. Korelasi dan Regresi Ganda.....	123
13. Korelasi Parsial	125
14. Izin Penelitian	126
15. Riwayat Singkat Peneliti	128

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Pemerintah terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Pencantuman anggaran pendidikan 20% dari APBN dan APBD, Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) misalnya, merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Dari delapan Standar Nasional Pendidikan yang ditetapkan pemerintah, salah satunya adalah Standar Pendidik, yakni guru. Hal ini berarti bahwa kualitas pendidikan juga ditentukan oleh keprofesionalan guru sebagai agen pembelajaran. Untuk itu, UU Guru dan Dosen mensyaratkan bahwa sebagai pendidik guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Pada *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Guru dan Angka Kreditnya* ditegaskan bahwa di dalam melaksanakan tugas guru memiliki tugas utama, kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang. Pada Pasal 5 dinyatakan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Selanjutnya, pada Pasal 6 dinyatakan lima bentuk kewajiban guru dalam melaksanakan tugas. Salah satu kewajiban tersebut terkait langsung dengan pembelajaran, yakni: merencanakan,

melaksanakan, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta melaksanakan perbaikan dan pengayaan. Tanggung jawab guru dinyatakan dalam Pasal 7, yakni guru bertanggung jawab menyelesaikan tugas utama dan kewajiban sebagai pendidik sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. Berikutnya, pada Pasal 8 dinyatakan kewenangan guru, yakni guru berwenang memilih dan menentukan materi, strategi, metode, media, dan alat penilaian/evaluasi dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai hasil pendidikan yang bermutu.

Agar penilaian pelaksanaan tugas utama, kewajiban, dan tanggung jawab guru dapat dilaksanakan, pada Pasal 13 dinyatakan bahwa untuk guru mata pelajaran ada delapan rincian kegiatan yang dinilai. Rincian kegiatan yang dimaksud adalah: (1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan, (2) menyusun silabus pembelajaran, (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, (4) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran, (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya, (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran, dan (8) melaksanakan pembelajaran perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi.

Berdasarkan tugas utama, kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang guru seperti yang dikemukakan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru antara lain dapat dilihat dari tiga aspek, yakni: (1) menyusun perangkat pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, dan (3) melakukan evaluasi, menganalisis, dan menindaklanjuti hasil evaluasi.

Terkait dengan kinerja guru yang berkaitan dengan tugas utama, kewajiban, tanggung jawab, dan kewewenangan tersebut, penulis melakukan pengamatan terbatas di lima SMP Negeri di Kabupaten Pasaman. Hasil pengamatan penulis adalah: (1) umumnya guru belum menyusun perangkat pembelajaran secara lengkap dan benar, (2) umumnya guru belum melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai hasil pendidikan yang bermutu, dan (3) umumnya guru belum menyusun, melaksanakan, menganalisis, dan menindaklanjuti hasil evaluasi dengan baik.

Hasil pengamatan penulis berkaitan dengan temuan pengawas sekolah dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Menurut para pengawas sekolah, pada satu sekolah rata-rata guru yang menyusun perangkat pembelajaran dengan benar dan lengkap sekitar 30%, yang melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu sekitar 25%, dan yang menyusun, melaksanakan, menganalisis, dan menindaklanjuti hasil evaluasi sekitar 40%.

Hasil pengamatan dan laporan pengawas sekolah seperti yang dipaparkan tersebut menggambarkan adanya fenomena belum maksimalnya kinerja guru. Fenomena tersebut perlu diatasi dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya. Apabila tetap dibiarkan begitu saja, dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap prestasi belajar siswa, yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah. Atas pertimbangan ini perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru berkaitan dengan tugas utama, kewajiban, tanggung jawab, dan

kewewenangannya untuk mendapatkan informasi yang cukup dan menemukan solusi terhadap masalah tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Beberapa faktor di antaranya dikemukakan pada uraian berikut ini.

Menurut Agus (1995:42), kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan, sikap, minat, persepsi, struktur tugas, iklim organisasi dan sistem imbalan. Selanjutnya, Pandji (1998:26) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor daya tarik pekerjaan, insentif atau gaji, keamanan dan perlindungan kerja, pengetahuan manajemen, lingkungan dan suasana kerja, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi berprestasi. Seperti yang dikemukakan Asnawir (1986:91), orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan selalu melihat hubungan antara usaha yang dilakukan dengan apa yang dikerjakannya. Hal ini berarti guru yang memiliki motivasi yang tinggi diduga akan meningkatkan kinerjanya. Hasil pengamatan penulis terhadap faktor ini adalah motivasi berprestasi guru belum begitu tampak. Indikasinya adalah sebagian besar guru melaksanakan tugas hanya untuk melepaskan tanggung jawab, kurang mau melakukan inovasi, kurang kreatif, dan kurang mau mengembangkan diri.

Komunikasi antarpribadi merupakan faktor berikutnya yang ikut berpengaruh terhadap kinerja guru. Agustinus (1995:88) mengemukakan bahwa

komunikasi antarpribadi sangat penting dalam kehidupan manusia. Artinya, dalam melakukan pekerjaannya, manusia dipengaruhi oleh bagaimana ia membangun komunikasi antarpribadi dengan manusia lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Blanchard (1994:65) yang mengemukakan bahwa tanpa komunikasi antarpribadi di lingkungan yang aman secara psikologis, organisasi akan menciptakan landasan bagi ketidakpercayaan, konflik antarkelompok dan kekakuan. Hasil pengamatan penulis terhadap faktor ini adalah komunikasi antarpribadi guru sudah berjalan dengan cukup baik. Indikasinya adalah terciptanya saling berbagi pengalaman dengan teman sejawat dalam memecahkan berbagai permasalahan pembelajaran.

Faktor berikutnya yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah iklim kerjasama. Bedjo (1987:74) mengemukakan bahwa iklim kerjasama merupakan suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Hal itu diciptakan oleh hubungan antarpribadi yang diwarnai oleh rasa saling percaya, saling menghargai, dan saling menghormati. Iklim kerjasama yang kondusif diduga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang. Iklim kerjasama yang kondusif akan terlihat dari adanya saling menghargai, saling menghormati dan saling menerima satu dengan yang lain, baik antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan pegawai administrasi. Hasil pengamatan penulis terhadap faktor ini adalah iklim kerjasama di sekolah sudah cukup baik. Indikasinya adalah sudah adanya pembagian kerja yang jelas antar personil sekolah, termasuk guru dalam bentuk tugas tambahan.

Selanjutnya, Sutjipto dan R.Kosasih (1999:52) mengemukakan bahwa sarana dan prasarana pendidikan sangat diperlukan untuk menunjang

penyelenggaraan proses pembelajaran, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal ini berarti kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya juga dipengaruhi oleh sarana dan prasarana pendidikan yang ada di sekolahnya. Temuan penulis tentang faktor ini adalah sarana dan prasarana pendidikan belum merata di setiap sekolah dan belum menjangkau semua mata pelajaran. Indikasinya adalah masih terbatasnya alat peraga dan praktik mata pelajaran IPA, alat peraga mata pelajaran IPS dan matematika, belum adanya labor bahasa, dan sebagainya.

Tanggung jawab juga merupakan salah satu faktor yang diduga ikut mempengaruhi kinerja seseorang. Suharsimi (1988:63) mengemukakan bahwa keterlibatan seseorang dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi merupakan salah satu komitmen dari individu tersebut. Guru yang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya diduga akan terlihat dari kinerjanya. Terhadap faktor ini, hasil pengamatan penulis adalah tanggung jawab guru belum baik. Masih banyak guru yang terlambat hadir di sekolah atau melaksanakan pembelajaran sekadar menyampaikan materi, belum sepenuhnya mengarah pada pembelajaran yang bermutu.

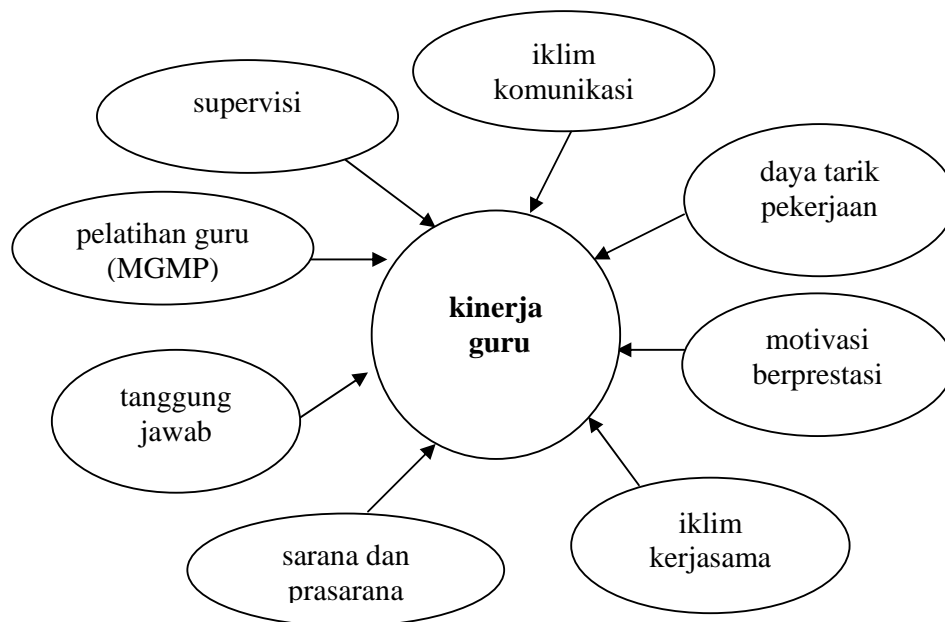
Pelatihan guru yang diikuti merupakan faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi kinerja guru. Seperti yang dikemukakan Suparlan (2006:128), guru yang sering mendapatkan pelatihan cenderung akan menggunakan pengalaman dan pengetahuannya tersebut dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Guru yang memiliki pengalaman pelatihan yang cukup banyak akan terlihat dalam berinteraksi dengan siswa dalam kegiatan belajar-mengajar. Seperti

yang juga dikemukakan Soebagio (2000:112), berbagai bentuk pelatihan guru merupakan suatu wahana untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajarannya. Hal ini berarti guru yang pernah mengikuti pelatihan terkait dengan mata pelajarannya akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Namun, berdasarkan pengamatan penulis, para guru yang sudah dan atau sering mengikuti pelatihan belum sepenuhnya menerapkan hal-hal yang diperolehnya dari pelatihan. Indikasinya adalah perangkat pembelajaran belum tersusun dengan lengkap dan benar, pelaksanaan pembelajaran belum menunjukkan proses yang bermutu, dan penyusunan, pelaksanaan, analisis, dan tindak lanjut evaluasi belum terlaksana dengan baik. Padahal, pada berbagai pelatihan, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kegiatan utamanya adalah penyelesaian perangkat pembelajaran, pemodelan pembelajaran dan penyusunan alat evaluasi.

Kegiatan supervisi, baik yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun pengawas sekolah merupakan faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Seperti yang dikemukakan oleh Made (1986:43), supervisi merupakan suatu proses mengembangkan kompetensi guru secara maksimal sesuai dengan tingkat kemampuannya sehingga mencapai tingkat efisiensi kerja yang lebih tinggi. Hasil pengamatan penulis terhadap faktor ini, supervisi terhadap guru belum berjalan dengan baik. Indikasinya adalah kegiatan supervisi masih mengarah pada ada tidaknya guru menyusun perangkat pembelajaran dan mengamati guru saat melaksanakan pembelajaran. Jika ada hal yang perlu diperbaiki, solusi yang disampaikan supervisor umumnya berupa saran, belum

berupa tindakan nyata. Padahal, seharusnya supervisi mengarah pada pemberian bantuan kepada guru atas berbagai kelemahannya dalam melaksanakan tugasnya yang dilakukan dengan program perbaikan.

Berdasarkan sejumlah uraian tersebut, ternyata kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang diduga ikut mempengaruhi kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1: Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Guru

C. Pembatasan Masalah

Uraian pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, memperlihatkan banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Meskipun demikian, berdasarkan gejala dan realita di lapangan dan pertimbangan atas keterbatasan penulis, baik dari segi waktu, tenaga maupun biaya, tidak mungkin untuk meneliti semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Faktor yang diteliti dibatasi pada pelatihan guru dan motivasi berprestasi. Pembatasan masalah ini didasarkan atas dua pertimbangan. Pertama, pelatihan yang diikuti oleh guru merupakan suatu wahana yang diduga memiliki peran dominan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas utama, kewajiban, tanggung jawab, dan kewenangan guru. Artinya, berbagai hal yang diperoleh guru pada pelatihan dan jika diterapkan oleh guru di sekolahnya diduga akan meningkatkan kinerjanya dan hasil belajar siswa. Kedua, untuk mencapai hasil pendidikan yang bermutu, guru perlu memiliki motivasi. Motivasi yang diharapkan terutama motivasi berprestasi pada mata pelajaran yang diampunya. Dengan adanya motivasi berprestasi pada diri guru tersebut diduga berkontribusi terhadap kinerjanya dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, penelitian ini dirancang untuk memeriksa dugaan yang dikemukakan tersebut.

Pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru pada dasarnya dapat diteliti pada semua guru. Namun, karena beberapa keterbatasan yang telah dikemukakan di atas dan karena peneliti salah seorang guru bahasa Indonesia, penelitian ini difokuskan terhadap guru bahasa Indonesia. Dengan demikian penelitian ini akan mengungkapkan kontribusi pelatihan guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru bahasa Indonesia.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Apakah pelatihan guru berkontribusi terhadap kinerja guru bahasa Indonesia?
- 2) Apakah motivasi berprestasi berkontribusi terhadap terhadap kinerja guru bahasa Indonesia?
- 3) Apakah pelatihan guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru bahasa Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan tiga hal berikut.

- 1) Kontribusi pelatihan guru terhadap kinerja guru bahasa Indonesia.
- 2) Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru bahasa Indonesia.
- 3) Kontribusi pelatihan guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru bahasa Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi guru bahasa Indonesia dan pakar pembelajaran bahasa Indonesia. Manfaat yang dimaksud adalah sebagai berikut.

- 1) Bagi guru bahasa Indonesia, hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan tentang pentingnya meningkatkan kinerja.
- 2) Bagi kepala sekolah, sebagai masukan dalam memahami peran pelatihan guru dan motivasi berprestasi untuk peningkatan kinerja guru, khususnya guru bahasa Indonesia.
- 3) Bagi pakar pembelajaran bahasa Indonesia dan narasumber/instruktur/fasilitator pelatihan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu

dasar untuk merancang dan melaksanakan pelatihan yang efektif yang dapat meningkatkan kinerja guru bahasa Indonesia.

- 4) Bagi peneliti sendiri, untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu khususnya terkait dengan pelatihan, motivasi berprestasi, dan kinerja guru,, khususnya guru bahasa Indonesia.
- 5) Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan tentang kinerja guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi.