

**KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS
SEKOLAH DAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA GURU SMK NEGERI
DI KOTA BUKITTINGGI**

THESIS



*Diajukan Memenuhi Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Magister Kependidikan*

OLEH:

**ALMUJAFRI
NIM. 51554**

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

ABSTRACT

ALMUDJAFRI, 2011 *The contribution of academic supervision and communications climate to the performance of the teachers in SMK Bukittinggi. Thesis for post graduate program Padang State University.*

Based on general observation earlier survey at the site, the performance of teacher in SMK Bukittinggi considered as not adequate. Teachers does not optimal in preparation learning instrument, which will perform at classroom, optimally. Learning methods lack of variation and rare using learning instrument. This condition of course will impact to the increasing of education quality. This condition is predicted by several factors, including the academic supervision factor of the school supervisor and communications eliminate to the performance of the teachers in state SMK in Bukittinggi in individual or collective.

This research use quantitative approach. The population is all teachers in SMK Bukittinggi. The amount of population is 287, while the sample is 78 and it is earned using the stratified proportional random sampling technique. And the variables are education level and working period. The data is earned by using Likert scale questioner which had tested and validated.

The result of the data analysis shows that academic supervision of the school. Supervisor give significant contribution to teachers performance. The influence is stated at 75 %. While the communications climate significantly give 11.6 % contribution. While together, academic supervision and communications climate give 16.8 % contribution. That data analysis had shown that three hypotheses are empirically acceptable. From the result we can conclude that the academic supervision and communication climate which are a free variable can give good impact to the bond variable, teachers performance. To improve teacher performance in state SMK Bukittinggi need to improved and developed continuously of academic supervision by school supervisor, follow up the result and create good and harmonic communication condition to all school participants.

ABSTRAK

ALMUDJAFRI, 2011 *Kontribusi Supervisi Akademik oleh Pengawas Sekolah dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Bukittinggi.* Thesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, terindikasi kinerja guru SMK Negeri Kota Bukittinggi terkesan belum memuaskan. Guru belum optimal mempersiapkan perangkat pembelajaran yang akan diterapkan di kelas. Supervisi akademik oleh pengawas sekolah belum terlaksana secara optimal. Iklim Komunikasi anatar warga sekolah kurang kondusif dan harmonis. Apabila keadaan ini dibiarkan tentu akan berdampak terhadap peningkatan mutu pendidikan. Fenomena ini diprediksi disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor supervisi akademik oleh pengawas sekolah dan iklim komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisis seberapa besar kontribusi supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim komunikasi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Bukittinggi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah seluruh guru SMK Negeri Kota Bukittinggi berjumlah 287 orang, sedangkan sampel berjumlah 78 orang yang ditetapkan dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dan strata yang digunakan adalah strata tingkat pendidikan dan masa kerja. Data diperoleh dengan menggunakan angket skala Likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah berkontribusi cukup signifikan terhadap kinerja guru sebesar 7.5 %. Iklim komunikasi berkontribusi secara signifikan sebesar 11.6 % sedangkan supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim komunikasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 16,8 %. Analisis data tersebut, telah menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima secara empiris. Dari hasil temuan dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim komunikasi merupakan dua variable bebas yang berdampak positif terhadap variable terikat kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru SMK Negeri Kota Bukittinggi perlu ditingkatkan pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah secara terprogram dan berkelanjutan serta menindaklanjuti hasilnya dan menciptakan iklim komunikasi yang kondusif, harmonis antar warga sekolah.

PERSETUUAN AKHIR THESIS

NAMA MAHASISWA : *Almujafri*
NIM : 51554

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
------	--------------	---------

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd
(Pembimbing I)

Prof. Drs. H. Nizwardi Jalinus, M.Ed.Ed.D
(Pembimbing II)

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 195006121976031005

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd
NIP. 195509211983031004

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN THESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

NO	NAMA	TANDA TANGAN
1.	Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd (Ketua)	_____
2.	Prof. Drs. H. Nizwardi Jalinus, M.Ed.Ed.D (Sekretaris)	_____
3.	Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd (Anggota)	_____
4.	Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd (Anggota)	_____
5.	Dr. Yahya, M.Pd (Anggota)	_____

Mahasiswa

Mahasiswa	: ALMUJAFRI
NIM	: 51554
Tanggal Ujian	: 25 Agustus 2011

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis persembahkan ke hadirat Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah serta izin-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan thesis yang berjudul KONTRIBUSI SUPERVISI AKADEMIK OLEH PENGAWAS SEKOLAH DAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI KOTA BUKITTINGGI. Thesis ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam melaksanakan penelitian dan penyelesaian thesis ini penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, tidaklah berlebihan bila penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M. Pd. Dan Prof. Drs. H. Nizwardi Jalinus, M.Ed.Ed.D selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, mengarahkan serta memberikan motivasi kepada penulis sampai terwujudnya thesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd, Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd dan Dr. Yahya, M.Pd sebagai dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran melalui saran dan kritikan dalam rangka penyempurnaan thesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana beserta Asisten Direktur I, II dan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, Kepala Bagian Tata Usaha beserta staf yang telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan dalam penyelesaian administrasi perkuliahan
4. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi yang telah memberikan dorongan dan izin belajar kepada penulis untuk mengikuti pendidikan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
5. Kepala SMK Negeri 1 beserta majelis guru, Kepala SMK Negeri 2 beserta majelis guru yang telah memberikan kesempatan, izin dan bantuan kepada

penulis untuk mengumpulkan data penelitian sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.

6. Ungkapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ayahanda Bagindo Surau (Almarhum) dan Ibunda tercinta Sitti Djawari yang telah membesarkan dan mendidik penulis sehingga bisa seperti sekarang ini
7. Teristimewa ucapan terima kasih untuk Isteri tercinta Firdamona Gustia, ananda Dokter Wanita Idola, Putera Ideal dan Suci Trisa Nanda, S.Pd. dan cucu tersayang Mazaya Afifa, Nuha Farras, Muhammad Dzaka Syahin yang telah memberikan semangat, bantuan dan pengorbanan sehingga waktu penulis banyak tersita dalam penyelesaian perkuliahan ini
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana UNP, Program Studi Administrasi Pendidikan angkatan 2009 yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian thesis ini
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan semangat dalam penyelesaian thesis ini

Semoga semua bimbingan, dukungan dan saran yang telah diberikan menjadi amal kebaikan dan mendapat imbalan pahala dari Allah Tuhan Yang Maha Kuasa.

Penulis menyadari thesis ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis menghargai saran dan kritik yang sifatnya membangun. Akhirnya, penulis berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi kita semua. Amin...

Padang, Agustus 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	.Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR THESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
SURAT PERNYATAAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	15
D. Rumusan Masalah.....	17
E. Tujuan Penelitian.....	18
F. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	20
A. Landasan Teori.....	20
1. Kinerja Guru.....	20
a. Pengertian Kinerja Guru.....	20
b. Indikator Kinerja Guru.....	23
2. Supervisi Akademik.....	26
a. Pengertian Supervisi Akademik.....	26
b. Supervisi Akademik yang Efektif.....	29
3. Iklim Komunikasi.....	32
a. Pengertian Iklim Komunikasi.....	32
b. Iklim Komunikasi yang Kondusif.....	34
B. Penelitian yang Relevan.....	37

C. Kerangka Pemikiran.....	40
1. Kontribusi Supervisi Akademik Terhadap Kinerja.....	40
2. Kontribusi Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja.....	42
3. Kontribusi Supervisi Akademik dan Iklim Komunikasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja.....	43
D. Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel.....	46
1. Populasi.....	46
2. Sampel.....	47
C. Definisi Operasional.....	49
1. Kinerja Guru.....	49
2. Supervisi Akademik Pengawas Sekolah.....	50
3. Iklim Komunikasi.....	50
D. Pengembangan Instrumen.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	55
F. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	58
A. Deskripsi Data.....	58
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	65
C. Pengujian Hipotesis.....	68
D. Pembahasan.....	78
E. Keterbatasan Penelitian.....	88
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Implikasi.....	90
C. Saran-saran.....	94
DAFTAR RUJUKAN.....	97
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	46
2. Hasil Perhitungan Sampel	48
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	49
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba	52
5. Kisi-kisi Instrument Penelitian Setelah Uji Coba	54
6. Rangkuman Analisis Keterandalan Instrumen	55
7. Rentang Kategori Tingkat Pencapaian	56
8. Distribusi Frekuensi Data Pelaksanaan Tugas Guru (Y)	58
9. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Guru	59
10. Distribusi Frekuensi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah (X1)	61
11. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Supervisi Pengawas Sekolah	62
12. Distribusi Frekuensi Data Iklim Komunikasi (X2)	63
13. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Iklim Komunikasi	64
14. Hasil Analisis Deskriptif	65
15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru, Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Iklim Komunikasi	66
16. Rangkuman Analisis Homogenitas Variabel	66
17. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antara Variable Kinerja Guru, Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Iklim Komunikasi	67
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dengan Kinerja Guru	68
19. Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru	69
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Iklim Komunikasi dengan Kinerja Guru	71
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Iklim Komunikasi terhadap	

Kinerja Guru.....	71
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variable Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Iklim Komunikasi dengan Kinerja Guru.....	73
23. Rangkuman Analisis Regresi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Guru.....	74
24. Kontribusi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	76
25. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Guru.....	10
2. Kerangka Pemikiran.....	45
3. Histogram Kinerja Guru.....	59
4. Histogram Supervisi Akademik Pengawas Sekolah.....	61
5. Histogram Iklim Komunikasi.....	63
6. Regresi Linear Supervisi Akademik Pengawas Sekolah (X1) dan Kinerja Guru (Y).....	70
7. Regresi Linear Iklim Komunikasi (X2) dan Kinerja Guru (Y).....	72
8. Regresi Ganda Supervisi Akademik Pengawas Sekolah (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji Coba.....	100
2. Data Uji Coba.....	112
3. Analisis Instrumen (Angket).....	116
4. Instrumen Penelitian.....	119
5. Data Penelitian.....	130
6. Rangkuman Analisis Butir.....	142
7. Data Penelitian dan Deskripsi Data.....	145
8. Uji Normalitas.....	151
9. Uji Homogenitas.....	153
10. Uji Korelasi dan Regresi Sederhana.....	154
11. Uji Korelasi dan Regresi Ganda.....	158

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, thesis dengan judul Kontribusi Suoervisi Akademik oleh Pengawas Sekolah dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Bukittinggi, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, 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 2011

Saya yang menyatakan,

ALMUDJAFRI
NIM. 51554

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan bagi setiap masyarakat, bangsa dan negara. Untuk itu berbagai upaya telah dilakukan, mulai dari penyempurnaan undang-undang pendidikan, perbaikan sarana dan prasarana sampai kepada perubahan anggaran pendidikan. Semuanya bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Peningkatan kualitas pendidikan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun tujuannya adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta penuh tanggung jawab.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut pemerintah dan DPR RI telah mengesahkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru merupakan ujung tombak untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Undang-undang tersebut menuntut penyesuaian penyelenggaraan pendidikan dan pembinaan guru agar guru menjadi profesional. Menurut Piet A Sahertian (2000:2) ciri-ciri guru profesional antara lain:1) memiliki kemampuan sebagai tenaga ahli dalam bidang mendidik dan mengajar,

2) mempunyai rasa tanggung jawab yaitu komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya, 3) memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugas pokoknya 4) serta menjunjung tinggi kode etik jabatan.

Selain empat ciri-ciri guru profesional tersebut, guru juga harus memiliki empat kompetensi (Permendiknas Nomor 16 tahun 2007). Keempat kompetensi tersebut antara lain, kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini haruslah sejalan dan seimbang.

Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri siswa secara optimal. Ini berarti kemampuan akademis dan non akademis perlu dikembangkan oleh guru. Untuk itu guru harus belajar terus menerus, membaca informasi yang paling baru, mengembangkan ide-ide yang kreatif. Personal yang cakap, di samping kepemimpinan yang baik, ikut menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu lembaga.

Selanjutnya, dalam pelaksanaan proses pembelajaran secara memadai diperlukan kemampuan dan tanggung jawab profesional yang tinggi. Menurut SK Menpan No. 84 tahun 1993 tugas pokok guru itu ada lima antara lain: 1) menyusun program pembelajaran, 2) menyajikan program pembelajaran, 3) melaksanakan evaluasi pembelajaran, 4) menganalisis hasil evaluasi, 5) menyusun program perbaikan dan pengayaan.

Berdasarkan konsep yang dikemukakan di atas, dapat diartikan bahwa seorang guru dituntut untuk memiliki beberapa kompetensi, diantaranya: 1) menguasai landasan kependidikan, baik yang berupa teori maupun aplikasinya dalam pelaksanaan tugas, 2) mampu mengembangkan kepribadian, baik

kepribadian siswa maupun kepribadian dirinya sendiri, 3) menguasai materi pembelajaran baik secara teoritis dan praktis, 4) mampu menyusun program pembelajaran secara baik dan benar, 5) mampu melaksanakan program pembelajaran dengan metode yang bervariasi, 6) mampu menilai hasil belajar dan proses belajar mengajar secara benar, jujur dan adil, 7) mampu menyelenggarakan program bimbingan dengan baik, 8) mampu menyelenggarakan administrasi sekolah dengan dengan baik dan benar, 9) bisa bekerja sama dengan sejawat dan masyarakat, 10) mampu menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan pembelajaran.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru didalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Kalaupun sorotan itu lebih mengarah kepada sisi-sisi kelemahan pada guru, hal itu tidak sepenuhnya dibebankan kepada pendidik, mungkin ada system lain yang berlaku, baik langsung ataupun tidak akan berpengaruh terhadap permasalahan tersebut.

Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan kita, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada pendidikan bermutu. Kita melihat sisi lemah dari system pendidikan nasional kita, dengan gonta ganti kurikulum pendidikan, maka secara langsung atau tidak akan berdampak kepada guru itu sendiri. Sehingga perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru, dan

mungkin juga akan dapat membuat guru frustrasi akibat perubahan tersebut. Hal ini sangat dirasakan oleh guru yang memiliki kemampuan minimal, dan tidak demikian halnya guru professional.

Proses pembelajaran yang baik harus dikelola dengan manajemen yang baik pula. Untuk mendesain manajemen pembelajaran yang baik tentu terlebih dahulu guru harus memahami pengelolaan manajemen, pengelolaan pembelajaran serta memilih penggunaan model pembelajaran yang tepat dalam kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu persoalan manajemen pembelajaran di kelas sangat tergantung kepada kepribadian guru itu sendiri termasuk model pembelajaran yang diterapkan di depan kelas.

Pengalaman menunjukkan sebuah kegiatan belajar mengajar yang diciptakan semenarik mungkin biasanya akan menggelitik dan memotivasi siswa untuk terus mengikuti pelajaran. Pembelajaran yang menyenangkan berarti pembelajaran yang cocok dengan diri siswa. Kalau siswa tidak senang, pasti siswa tidak ada perhatian. Akhirnya siswa merasa jenuh, tujuan pembelajaran tidak tercapai.

Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja (performance) guru sebagai tenaga pendidik. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1994:503). Bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja ini, sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal.

Kinerja guru berkaitan dengan hasil belajar siswa. Sedangkan hasil belajar siswa merupakan salah satu alat untuk mengukur efektivitas dan prestasi guru dalam mengelola proses pembelajaran. Apabila guru memiliki kinerja yang baik, hasil pembelajaran diduga akan baik. Sebaliknya, bila kinerja guru rendah, hasil belajar belum optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis pada SMK Negeri Kota Bukittinggi ditemukan gejala tentang rendahnya kinerja guru. Hal ini dapat dilihat melalui fenomena berikut ini: 1) beberapa orang guru enggan membuat persiapan dan perangkat pembelajaran dalam melaksanakan tugasnya. 2) guru terlihat belum maksimal menjalankan proses pembelajaran terutama dalam penguasaan materi atau bahan ajar. 3) pemilihan strategi pembelajaran yang kurang tepat sesuai dengan karakteristik mata pelajaran. Strategi pembelajaran yang digunakan belum mampu mengembangkan potensi yang ada pada diri siswa. 4) sehari-hari kelas diisi dengan metode ceramah, 5) mengajar sudah merupakan suatu rutinitas sehingga metode pembelajaran kurang bervariasi. 6) tugas, pekerjaan rumah (PR) dan kertas ulangan siswa dibiarkan menumpuk di atas meja dan sebagian besar belum diperiksa. 7) guru kurang gemar membaca berbagai referensi yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu. Kondisi yang demikian akan membuat siswa kurang aktif dan mengakibatkan suasana pembelajaran tidak bergairah dan cenderung monoton.

Dari data yang diperoleh melalui prasurevei di setiap sekolah ternyata masih sedikit guru yang betul-betul mempersiapkan perangkat pembelajaran (program tahunan, program semester, silabus dan RPP) yang akan diterapkannya di depan kelas. Begitu juga kalau dilihat dari hasil belajar siswa belum sesuai dengan

apa yang diharapkan. Dari rata-rata ulangan harian siswa untuk setiap mata pelajaran belum maksimal untuk mencapai KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal)

Beberapa orang guru membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) hanya sebagai kebutuhan administrasi saja, karena tidak cocok dengan apa yang dilaksanakan. Dalam penyusunan RPP kadang-kadang materi yang dipilih, alokasi waktu dan langkah-langkah kegiatan pembelajaran tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran, guru cenderung mengajar hanya terpaku pada buku pengangan yang terkadang tidak sesuai dengan silabus.

Di samping itu guru jarang menggunakan alat peraga (media) dalam menyajikan pelajaran. Sepertinya guru kurang memiliki kompetensi sesuai dengan profesinya sebagai pendidik. Ini dapat dilihat dari rutinitas pelaksanaan tugas seperti jarang memberikan contoh dengan masalah-masalah aktual berkaitan dengan materi pembelajaran. Kurangnya hasil belajar siswa menunjukkan kinerja guru kurang maksimal.

Tugas guru yang rutin dalam kegiatan belajar mengajar menunjukkan fenomena bahwa guru mengajar hanya sebuah rutinitas belaka tanpa adanya inovasi pengembangan lebih lanjut, bahkan adanya beberapa konsep metode belajar mengajar yang baru seperti *quantum teaching* atau belajar aktif kurang begitu menarik bagi mereka. Prinsipnya yang penting kegiatan belajar mengajar sesuai dengan pembagian tugas telah dilaksanakan.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, baik melalui lembaga pendidikan maupun pelatihan dan penataran. Pembinaan melalui pelatihan dan penataran pada hakikatnya lebih memberi arti penambahan pengetahuan atau wawasan kepada guru. Permasalahan yang dihadapi tetap

menjadi permasalahan, meskipun guru sudah mengikuti penataran. Permasalahan yang sifatnya individual harus diatasi dengan pembinaan secara individual pula.

Untuk itu diperlukan pembinaan yang kontinu dengan program yang terarah. Program pembinaan personal dalam bidang pendidikan disebut supervisi akademik pendidikan. Menurut Made Pidarta (1992:4) “Supervisi akademik adalah suatu pengarahan aktivitas langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan”. Pengarahan aktivitas dilakukan terhadap proses belajar mengajar supaya berjalan dengan baik. Selanjutnya Subari (1994:4) mengemukakan pendapat “Supervisi akademik adalah bantuan yang diberikan supervisor kepada guru (bawahan) agar ia mengalami pertumbuhan secara optimal dan integral baik personal maupun pribadinya”.

Pengawas sekolah sebagai tenaga kependidikan bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu pengawas sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja guru ke arah profesionalisme yang diharapkan. Sesuai dengan tugas pokoknya Pengawas sekolah harus melaksanakan pengawasan akademik meliputi pembinaan, pemantauan pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan (standar isi, standar proses, standar penilaian dan standar kompetensi lulusan) pada guru mata pelajaran di sejumlah satuan pendidikan yang ditetapkan.

Berdasarkan kenyataan pada SMK Negeri Kota Bukittinggi, pengawas sekolah belum memainkan perannya sebagai supervisor. Pengawas sekolah lebih banyak berada di kantor Dinas Pendidikan. Mereka jarang datang ke sekolah

untuk melakukan supervisi akademik sekaligus membantu guru mencari solusi dari permasalahan yang ditemukan di kelas.

Sementara itu, di sekolah iklim komunikasi belum berlangsung efektif diduga dapat menyulitkan terjadinya interaksi sesama guru. Seperti sikap kurang terbuka antara atasan dan bawahan, begitu juga sesama guru. Guru-guru jarang dimintakan sarannya dalam mengambil keputusan, serta informasi yang diperlukan guru kurang tersedia. Komunikasi antar sesama guru terindikasi belum berjalan secara baik. Masing-masing guru sibuk dengan urusan sendiri, datang ke sekolah pada saat jam mengajar saja dan habis mengajar langsung pulang. Di samping itu belum tersedianya wadah di sekolah seperti KKG (kelompok kerja guru) setiap mata pelajaran untuk guru dapat berkonsultasi, berdiskusi, berbagi pengalaman terhadap kesulitan dan masalah-masalah yang dihadapi dalam pembelajaran di kelas.

Jika fenomena tersebut di atas (kinerja guru rendah, supervise akademik belum optimal, iklim komunikasi yang tidak kondusif) dibiarkan dan tidak dicarikan solusinya tentu akan berdampak negatif pada proses pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kota Bukittinggi. Oleh sebab itu perlu diteliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah tersebut, untuk memperoleh gambaran yang sebenarnya dan mencoba memberikan solusi dari permasalahan yang ada sebagai usaha memajukan pendidikan di SMK Negeri Kota Bukittinggi.

B. Identifikasi Masalah

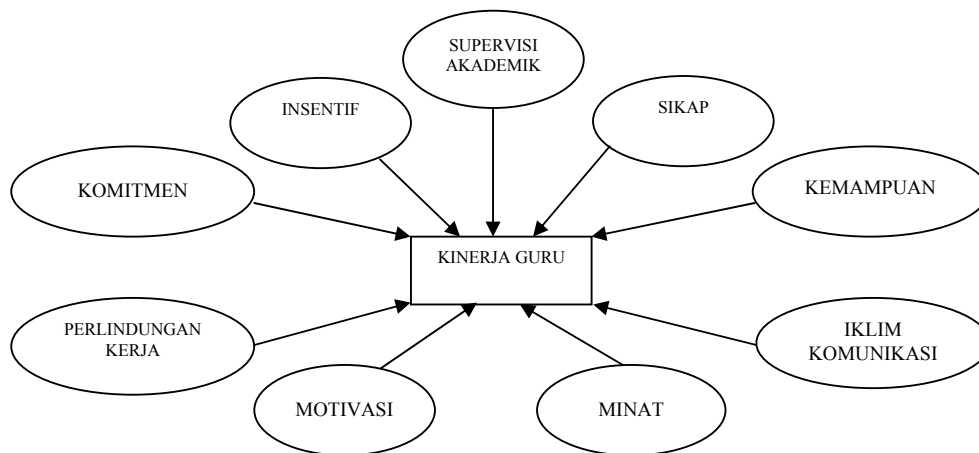
Guru sebagai pelaksana pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Semakin baik pelaksanaan tugas guru atau kinerja guru

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 kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Griffin (1986:442) kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*), dan lingkungan (*the work environment*). Menurut Saydam (2000:67) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah supervisi akademik, iklim komunikasi, keinginan dan harapan, kebutuhan, tingkat kecerdasan, kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kompensasi, sikap dan penghargaan terhadap prestasi. Sedangkan Steers (1990:20) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan, motivasi, sikap, minat dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dikemukakan oleh Mitrani (1995:20) yaitu tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi akademik, motivasi dan rendah hati. Panji Anoraga (1992:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup daya tarik pekerjaan, upah, perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan dan suasana kerja, pengembangan karir.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : 1) sikap, 2) minat, 3) motivasi, 4) komitmen, 5) supervisi akademik, 6) iklim komunikasi, 7) insentif, 8) kemampuan, 9) perlindungan kerja.

Faktor-faktor yang diduga turut mempengaruhi kinerja guru dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1

Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Guru

Gambar di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga ikut berkontribusi terhadap kinerja guru yang masing-masingnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Piet A Sahertian (1994:44) mengemukakan komitmen merupakan kecenderungan 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 dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi komitmen seseorang diduga semakin baik pula kinerja yang dilakukannya. Fenomena yang ditemui di SMK Negeri Kota Bukittinggi 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 kinerja guru SMK Negeri Kota Bukittinggi. Guru kurang memiliki buku referensi. Insentif yang diterima tidak mencukupi untuk membeli buku, pada hal guru harus memiliki banyak referensi.

Menurut Made Pidarta (1992:43) 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 kinerja 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.

Sikap merupakan pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dengan cara-cara tertentu terhadap orang, objek (Mouly, 1977:22). Orang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan tertentu akan memperoleh hasil yang lebih baik bila dibandingkan dengan orang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kenyataan yang ditemui masih kurangnya sikap positif yang dimiliki oleh guru-guru. Sering terlihat adanya kecurigaan-kecurigaan terutama sekali terhadap kepala sekolah. Hal ini akan mempengaruhi terhadap kinerja guru.

Kemampuan pada hakikatnya adalah kemampuan untuk menetapkan dan mencapai tujuan serta kemampuan untuk memperbaiki/mengoreksi diri (Binet, dikutip oleh Depdikbud, 1981). Orang yang cerdas akan mampu merumuskan tujuan dengan baik, dan akan berusaha mencapai tujuan tersebut dengan segenap kemampuannya. Secara sederhana peningkatan kemampuan profesional guru bisa diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi. Fenomena yang ada masih rendahnya

kemampuan professional guru. Hal ini terlihat dari kesulitan yang dialami guru melakukan inovasi dalam proses pembelajaran. Kurangnya kreativitas guru dalam menciptakan model-model pembelajaran.

Iklim komunikasi merupakan suasana komunikasi yang tercipta di sekolah. Menurut Arni Muhammad (2002:85) bahwa iklim komunikasi penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi secara terbuka, rileks, ramah-tamah dengan anggota yang lainnya. Goldhaber (1986: 64) menambahkan bahwa iklim komunikasi akan dapat terpelihara jika adanya saling pengertian antar sesama karyawan, kredibilitas pimpinan, keterbukaan, saling mendukung terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga sekolah. Kondusifnya iklim komunikasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan. Suasana yang menyenangkan diduga berpengaruh terhadap tanggung jawab dan loyalitas para guru dalam menuntaskan pekerjaan yang ada pada mereka. Tuntasnya pekerjaan dengan sendirinya akan dapat meningkatkan kinerja seseorang. Fenomena yang terjadi di SMK Negeri Kota Bukittinggi belum terciptanya komunikasi yang kondusif dan harmonis. Hal ini terlihat kurangnya saling menghargai di antara warga sekolah, dan terbentuknya kelompok-kelompok sesama guru dalam bergaul di sekolah. Guru tidak berani menyampaikan permasalahannya kepada temannya sendiri maupun terhadap kepala sekolah. Saran guru kurang diperhatikan dalam mengambil keputusan.

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 prestasi kerjanya

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. Diantaranya minat baca guru rendah. Kurangnya inisiatif untuk mencari pembaharuan-pembaharuan, sehingga pengetahuan tentang keprofesionalan kurang berkembang.

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 dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan. Fenomena yang ada di SMK Negeri Kota Bukittinggi kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan karirnya dan untuk berprestasi. Guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang penting baginya semua materi yang sudah diprogramkan selesai diajarkan, tanpa memperhatikan pemahaman dari peserta didik.

Perlindungan dan keamanan dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan (Maslow, 1970:32). Keamanan dan perlindungan kerja menyangkut keselamatan karyawan dalam bekerja, baik dari gangguan yang bersifat fisik maupun dari gangguan yang bersifat psikologis. Apabila guru dalam bekerja mendapat perlindungan keamanan dalam melaksanakan tugas, dia akan dapat bekerja dengan tenang. Hal ini akan mendorong guru untuk meningkatkan

kinerjanya. Ini terlihat dari sikap guru yang ragu-ragu dan tidak berani dalam mengambil tindakan atau keputusan terhadap siswa yang bermasalah.

Dari fenomena yang dicermati pada identifikasi masalah di atas terlihat bahwa pelaksanaan supervisi akademik cukup besar pengaruhnya terhadap kinerja guru terutama dengan semakin tingginya tuntutan keberhasilan tugas guru. Penulis memperkirakan jika guru memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan akhir pembelajaran akan tercapai dengan maksimal. Dengan bekal ilmu yang dimiliki dan kemauan kerja yang tinggi, guru akan bekerja dengan baik dan mampu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk menciptakan situasi ini diperlukan pembinaan dan pengawasan baik dari manajemen sekolah maupun dari pengawas sekolah untuk melakukan supervisi akademik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas diduga banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru, serta melihat masing-masing variabel di lapangan, maka penulis berketetapan bahwa ada dua faktor yang sangat **dominan** mempengaruhi lemahnya kinerja guru yaitu supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim komunikasi. Kedua variabel tersebut (supervisi akademik oleh pengawas sekolah dan iklim komunikasi) sangat mempengaruhi kinerja guru. Jika pengawas sekolah melakukan supervisi akademik terhadap guru secara kontinu dan terprogram dipastikan guru akan berubah cara mengajarnya. Bila guru telah berubah cara mengajarnya ke arah yang lebih baik diyakini kinerjanya akan meningkat. Begitu juga, bila iklim komunikasi antar guru dengan kepala sekolah dan sesama guru terbina dengan baik, kondusif dan harmonis akan memberikan motivasi kepada guru untuk melaksanakan tugas dengan semangat.

Supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu sasaran supervise akademik adalah guru dalam proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/ metode/ teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas.

Supervisi akademik merupakan kegiatan pembinaan dengan memberi bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisi akademik oleh pengawas sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru karena sudah lazim manusia itu akan bekerja dengan baik jika ada pembinaan dan pengawasan. Apabila supervisi akademik dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada, diduga akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar. Untuk itu penulis berpendapat bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan perlu mendapatkan pengawasan dan pembinaan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Begitu pula halnya dengan iklim komunikasi. Iklim komunikasi merupakan suasana interaksi dalam berkomunikasi yang terjadi di sekolah yang dirasakan guru dalam mengungkapkan berbagai hal yang terkait dengan keberhasilan maupun kelemahan dalam melaksanakan tugas. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lainnya (Arni Muhammad, 2002:85). Iklim komunikasi yang kondusif seperti sikap saling

mendukung dalam melaksanakan tugas, keterbukaan atau keikhlasan dalam bergaul, saling menghargai dan saling mempercayai akan membuat seseorang senang dalam melakukan pekerjaannya.

Suasana komunikasi yang kondusif akan mampu mendorong tumbuhnya motivasi, sehingga akan melahirkan kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja akan menampilkan pribadi yang baik untuk bekerja secara positif dalam mengusahakan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Komunikasi dalam pelaksanaan tugas di sekolah akan berlangsung amat efektif, baik antara pengawas sekolah dengan kepala sekolah, pengawas sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan guru maupun diantara guru dengan guru lainnya. Sehingga tujuan yang akan dicapai oleh sekolah akan dapat terlaksana secara optimal.

Belum optimal optimalnya pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas sekolah dan kurangnya komunikasi baik antara kepala sekolah dengan guru maupun komunikasi sesama guru akan turut menyertai lemahnya kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Dengan ditetapkannya kedua variabel yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja guru seperti yang telah dijelaskan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah supervisi akademik oleh pengawas sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Bukittinggi?
2. Apakah iklim komunikasi berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Bukittinggi?

3. Apakah supervisi akademik oleh pengawas sekolah dan iklim komunikasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan dan menganalisis

1. Kontribusi supervisi akademik oleh pengawas sekolah terhadap kinerja guru.
2. Kontribusi iklim komunikasi terhadap kinerja guru.
3. Kontribusi supervisi akademik oleh pengawas sekolah dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

1. Manfaat teoritis.
Pengembangan ilmu yang relevan untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori tentang kinerja guru yang berkenaan masalah penelitian di atas yang telah banyak dikemukakan para ahli serta dapat memperkaya khasanah pengetahuan tentang variabel-variabel yang tercakup dalam penelitian ini
2. Manfaat praktis.
 - a) Guru sebagai masukan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga menjadi tenaga pendidik yang professional.
 - b) Kepala sekolah sebagai input dalam menjalin komunikasi yang baik dan kondusif antar warga sekolah.
 - c) Pengawas sekolah dapat memahami bahwa supervisi akademik yang terprogram, kontinu jelas akan berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah.

- d) Pihak sekolah bermanfaat dalam meningkatkan hasil belajar siswa dan mutu pendidikan.
- e) Kepala Dinas Pendidikan dan pengambil kebijakan untuk melakukan pembinaan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
- f) Peneliti sendiri untuk menambah khasanah pengetahuan dan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru
- g) Peneliti lain untuk kelanjutan penelitian terhadap factor-faktor lain yang diduga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.