

**KONTRIBUSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KONDISI
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI KECAMATAN AMPEK NAGARI
KABUPATEN AGAM**

TESIS



Oleh:

FIRDAUS
NIM :19022

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk
Memperoleh gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

Firdaus (2012). Contribution of Principal Supervision and Work Environment Conditions Of Secondary to Schools Teacher Performance in Sub Ampek Nagari Agam regency. Thesis. Graduate Program, State University of Padang.

Teacher's performance is one factor that will determine effectiveness in improving the learning process at school. Based on a preliminary survey of several teachers at Junior High School in District Ampek Nagari Agam regency, have indicated that low performance. This phenomenon is thought to relate closely to the supervision of the principal factors and working conditions of teachers that have not been effective. This study aimed to reveal the contribution supervising principals and working conditions on the performance of a teacher at Junior High School District Ampek Nagari Agam regency. The hypothesis tested in this study were: 1) Supervision of the principal contributing to teacher performance, 2) the work environment conditions contribute to teacher performance, 3) Supervision of school principals and environment working conditions contribute to the performance of teachers simultaneously

This study population is all of Junior High School teacher in Ampek Nagari Agam district, amounting to 98 teachers. Study sample as many as 52 teacher taken by proportional stratified random sampling technique, the determination of levels of education and years of service as the strata of the population. The instrument used for data collection was questionnaire Likert scale model, which has proven validity and reliability. To test the hypothesis used correlation and regression analysis.

The results of hypothesis testing showed that the three hypotheses proposed are acceptable, which is supervised by the principal and the work environment either individually or jointly contribute to the performance of teachers. The findings of this study indicate that the supervision of the principal variables account for 14% of teacher performance, variable environmental conditions of employment of 9.6% contributed to the performance of teachers. Together these two variables account for 19.1% of teacher performance. It was concluded that the two independent variables have an important role and contribute significantly to the performance of teachers in addition to other factors that are not discussed in this study. In other words, teacher performance can be improved through increased supervision kepalasekolah and working conditions. Of research findings suggested to the head of Junior High School in District Ampek Nagari Agam Regency and all parties involved to consider two factors: the principal supervision and working conditions of teachers in improving performance.

ABSTRAK

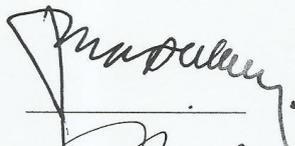
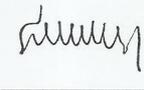
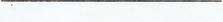
Firdaus (2012). Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam. Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan dalam meningkatkan efektifitas proses pembelajaran di sekolah. Berdasarkan survei awal terhadap beberapa orang guru pada SMP Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam, terindikasi memiliki kinerja yang rendah. Fenomena ini diduga berhubungan erat dengan faktor supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja guru yang belum efektif. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan besarnya kontribusi supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: 1) Supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, 2) Kondisi lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, 3) Supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam yang berjumlah 98 orang guru. Sampel penelitian sebanyak 52 orang yang diambil dengan teknik *stratified proportional random sampling*, dengan penetapan jenjang pendidikan dan masa kerja sebagai strata populasinya. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket model skala *Likert*, yang telah teruji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel supervisi kepala sekolah berkontribusi sebesar 14% terhadap kinerja guru, variabel kondisi lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 9,6% terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama kedua variabel berkontribusi sebesar 19,1% terhadap kinerja guru. Disimpulkan bahwa kedua variabel bebas memiliki peranan penting dan berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru disamping faktor-faktor lain yang tidak dibicarakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan supervisi kepalasekolah dan kondisi lingkungan kerja. Dari temuan penelitian disarankan kepada kepala SMP Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam dan semua pihak yang terlibat untuk memperhatikan kedua faktor yaitu supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

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

Mahasiswa

Mahasiswa : **Firdaus**

NIM. : 19022

Tanggal Ujian : 16 - 8 - 2012

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur disampaikan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya serta hidayahNya yang memberikan kekuatan pada penulis, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan sebagai wujud dari akumulasi pengetahuan yang penulis dapatkan selama mengikuti studi pada program Pascasarjana (S2) Universitas Negeri Padang.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan, dengan judul “Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam”. Dalam melakukan penelitian dan penyelesaian tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga tulisan ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang diharapkan. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Dr. H. Nasrullah Aziz, sebagai Dosen pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal hingga selesainya penelitian dan penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Syufyarma Marsidin, Bapak Prof. Dr. Gusril, M.Pd dan Bapak Dr. Yahya, M.Pd. selaku tim penguji.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan beserta staf yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam proses penelitian guna menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Ketua Program studi Administrasi Pendidikan yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan perkuliahan.
5. Bapak Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan sarana dan prasarana kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.

6. Dosen dan Karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam rangka menyelesaikan perkuliahan dan penelitian.
7. Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam yang telah memberikan bantuan moril pada penulisan dan penyelesaian tesis ini.
8. Teristimewa keluarga tersayang, istri tercinta (Dra. Radna Dewi) dengan dukungan cinta dan perhatiannya yang tulus telah memberikan kontribusi besar dalam penyelesaian tesis ini. Ketiga buah hatiku (Putraku Helfika Yusri, serta Putri-putriku Najla Fairin Aidifit dan Nesyi Fathi Aini) dengan segala pengorbanan telah turut membantu penulis selama menyelesaikan tesis ini
9. Kemenakanku, Deka Maita Sandi,S.Pd, yang telah banyak membantu dengan memberikan dorongan dan dukungan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program studi Administrasi Pendidikan umumnya dan khususnya kelas Bukittinggi Angkatan 2010 serta teman-teman sejawat di sekolah yang telah banyak membantu dalam diskusi demi penyelesaian tesis ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT, Amin....!

Akhir kata penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu kritikan dan saran-saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati.

Padang, Juni 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	i
Abstrak	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
Daftar Lampiran	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja Guru.....	14
2. Supervisi Kepala Sekolah	18
3. Kondisi Lingkungan Kerja.....	27
B. Kerangka Berpikir	41
C. Hipotesis.....	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel Penelitian	46
C. Definisi Operasional	51

D. Pengembangan Instrumen.....	53
E. Pengumpulan Data.....	58
F. Teknik Pengumpulan Data	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	62
1. Pelaksanaan Tugas Guru (Y).....	62
2. Motivasi Kerja (X_1)	64
3. Pelaksanaan Supervisi (X_2)	65
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	67
C. Pengujian Hipotesis	71
D. Pembahasan	81
E. Keterbatasan Penelitian	83

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	85
B. Implikasi	86
C. Saran-saran	89

DAFTAR RUJUKAN	91
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	93
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel I. Populasi dan Sampel	47
Tabel 2. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata	48
Tabel 3. Hasil Perhitungan Sampel	50
Tabel 4. Penyebaran Sampel Penelitian	50
Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba	54
Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Coba	57
Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen	58
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Data (Y)	62
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja (X_1)	63
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Data Pelaksanaan Supervisi (X_2)	65
Tabel 11. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Y, X_1 , dan X_2	67
Tabel 12. Rangkuman Analisis Homogenitas Varian Kelompok	68
Tabel 13. Rangkuman Uji Independensi X_1 , dan X_2 ,	69
Tabel 14. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 Terhadap Y	70
Tabel 15. Rangkuman Analisis Regresi X_1 dengan Y	71
Tabel 16. Rangkuman Analisis Regresi X_2 dengan Y	72
Tabel 17. Rangkuman Analisis Regresi X_2 dengan Y	73
Tabel 18. Rangkuman Analisis Korelasi Ganda X_1 dan X_2 dengan Y	74
Tabel 19. Rangkuman Analisis Regresi X_1 dan X_2 dengan Y	75
Tabel 20. Kontribusi Efektif X_1 dan X_2 terhadap Y	76
Tabel 21. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar Pola Hubungan Variabel Terikat dengan Variabel Bebas	44
2. Gambar Gambar Histogram Kinerja Guru	63
3. Gambar Histogram Supervisi Kepala Sekolah	65
4. Gambar Histogram Kondisi Lingkungan Kerja	67
5. Gambar Regresi Linear Supervisi Kepala Sekolah (X1) dan Kinerja Guru (Y)	73
6. Gambar Regresi Linear Kondisi Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y)...	76
7. Gambar Regresi Ganda Supervisi Kepala Sekolah (X1), dan Kondisi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Data Hasil Ujicoba Instrumen	102
2. Hasil Analisis Instrumen Uji Coba	105
3. Skor Hasil Data Penelitian	111
4. Deskripsi Data Penelitian	120
5. Uji Normalitas	125
6. Uji Homogenitas	127
7. Pengujian Hipotesis Pertama Dan Kedua.....	131
8. Pengujian Hipotesis Ketiga	133

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upaya meningkatkan mutu pendidikan yang sudah tertinggal, pemerintah telah melakukan berbagai upaya, diantaranya: (1) menerbitkan UU Pendidikan No. 20 Tahun 2003 tentang sistim pendidikan nasional dan UU Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, (2) berusaha melaksanakan amanah yang terdapat dalam UU No.20 seperti anggaran pendidikan, (3) meningkatkan sarana-prasarana pendidikan, dan (4) mengadakan berbagai penataran dan pelatihan. Berbagai inovasi dan program pendidikan yang lain juga telah dilaksanakan, antara lain penyempurnaan kurikulum, pengadaan buku ajar dan buku referensi, peningkatan manajemen pendidikan, serta pengadaan fasilitas lainnya. Namun berbagai indikator tetap menunjukkan bahwa kualitas pendidikan masih belum meningkat signifikan.

Guru sebagai komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling

berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Namun demikian kinerja guru tersebut seringkali belum berjalan dengan sebagaimana mestinya yang sesuai dengan harapan. Kendala yang sering ada di sekolah adalah kurangnya supervisi kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab terhadap kepemimpinannya dan mempunyai suatu wewenang untuk melakukan suatu kegiatan supervisi. Supervisi bertugas melihat dengan jelas masalah-masalah yang muncul dalam mempengaruhi situasi belajar dan menstimulir guru ke arah usaha perbaikan (Soebagyo Atmodiwirio, 2002 :201). Supervisi merupakan layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar dan kurikulum. Kegiatan ini mempunyai konsekuensi logis bahwa seorang guru harus siap disupervisi setiap saat, karena tujuan supervisi telah jelas. Jika guru dan kepala sekolah telah memahami fungsi dan peran supervisi, maka problem pendidikan seruwet apapun mudah dipecahkan. Dalam melakukan tugas supervisi seorang kepala sekolah membina dan membantu guru dalam memberikan penjelasan mengenai program-program operasional agar mudah dimengerti. Perlunya kegiatan supervisi bertolak dari keyakinan bahwa guru adalah suatu profesi yang selalu tumbuh dan berkembang. Perkembangan profesi itu ditentukan oleh faktor internal dan eksternal.

Selain faktor Supervisi Kepala Sekolah, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Ditegaskan bahwa jika merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Kekondusifan lingkungan kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. Selain itu prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah (Wahyudi, 2004 : 5). Dapat diartikan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan informasi dari beberapa Kepala Sekolah dan beberapa orang Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam (yakni SMP N 1, SMP N 2, SMP N 3, dan SMP N 4), memperlihatkan bahwa kinerja guru belum optimal, baik dalam hal perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran, dalam evaluasi pembelajaran, serta dalam disiplin tugas.

Dibeberapa SMP Negeri Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam terlihat adanya masalah kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, dimana masih ada sebagian guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar. Selain itu juga terlihat masalah yang berhubungan dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari sebagian guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas. Sebagian Guru dalam pelaksanaan

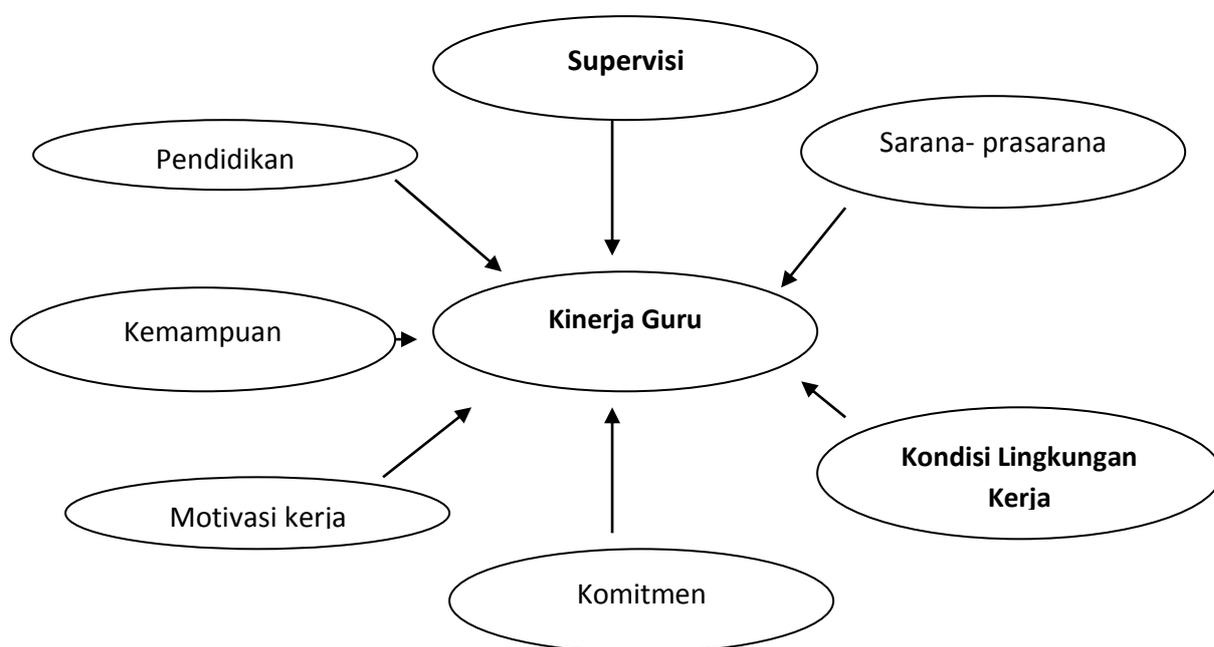
pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga dalam proses pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan pun belum maksimal. Dalam melakukan evaluasi pembelajaran, sebagian guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas, sebagian guru jarang sekali melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi pada siswa selalu tidak ada persiapan untuk belajar di kelas. Begitu juga dalam disiplin tugas, dalam hal ini terlihat sebagian guru belum mengikuti peraturan yang ditetapkan di sekolah. Ini dapat terlihat ketika guru tidak hadir dan tidak memberikan tugas kepada guru piket untuk pembelajaran siswa, sehingga kinerja guru dalam disiplin tugas pun belum optimal.

Dari pengamatan dan temuan di atas, terlihat cerminan rendahnya kinerja guru. Rendahnya kualitas kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal guru saja tapi juga oleh faktor eksternal, yang dalam hal ini adalah peran supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja yang seharusnya mendapat perhatian, karena antara supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja menjadi faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja guru. Apabila hal dibiarkan berlanjut, dikhawatirkan tujuan pendidikan yang diharapkan tak mungkin tercapai. Berdasarkan alasan tersebut penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian untuk menilai sejauh mana keterkaitan dan kontribusi antar variabel tersebut dalam mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam.

B. Identifikasi Masalah

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. Menurut Makmum (2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, diantaranya: kepemimpinan, kemampuan, pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan, tanggungjawab, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya Nanang (2004) juga mengatakan dalam melaksanakan tugas seorang guru dapat dipengaruhi oleh: kemampuan (*ability*), iklim sekolah dan kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan ketersediaan sarana-prasarana.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti: supervisi, motivasi kerja, tingkat pendidikan, sarana dan prasarana, komitmen pada tugas, kemampuan (*ability*) dan kondisi lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Banyak faktor yang ditengarai berpengaruh terhadap kinerja guru seperti yang terlihat dalam gambar di atas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan sangat banyak sehingga kita perlu mencari faktor yang diduga dominan. Menurut beberapa pendapat faktor-faktor tersebut antara lain: supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja guru diduga sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan. Berikut ini akan diuraikan faktor yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan hasil reduksi dan pendapat dari beberapa ahli dan pakar pendidikan.

Menurut Qamari dan Syaiful (2004:155), “ Supervisi pendidikan adalah upaya bantuan yang diberikan pada guru dalam melaksanakan tugas

profesionalnya, agar guru mampu membantu siswa dalam belajar untuk lebih baik dari sebelumnya”. Dengan demikian, supervisi merupakan proses pemberian bantuan dan bimbingan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya, apabila supervisi dilaksanakan dengan baik, diduga akan meningkatkan kemampuan profesional guru dan menunjang ketercapaian optimal kinerja guru.

Di samping supervisi, kondisi lingkungan kerja juga ikut mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang berkaitan dengan manusia (sosial) serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Sihombing (dalam Hartati, 2005:32) menyatakan bahwa: Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup fasilitas kerja, suasana tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja guru adalah sekolah sebagai tempat di mana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal. Jika guru menyenangi lingkungan kerja di mana dia mengabdikan, maka guru tersebut akan optimal melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kinerja meningkat, produktivitas maksimal dan otomatis prestasi kerja guru juga tinggi.

Motivasi juga mempengaruhi kinerja guru. Robbins (1996:198) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya

yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Menurut Wahjosumidjo (1994:50) motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut *intrinsic* dan *extrinsic*. Faktor di dalam diri seseorang bisa berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan sedang faktor dari luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Tetapi baik faktor ekstrinsik maupun faktor instrinsik motivasi timbul karena adanya rangsangan. Tingkah laku bawahan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. artinya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang guru juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Sahertian (1994:42) guru yang tingkat pengembangan kognitifnya tinggi akan berfikir abstrak, kreatif, dan demokratis. Guru yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, lebih fleksibel dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi dan mereka memiliki komitmen tinggi terhadap tugas yang diberikan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

Enco (2004) mengatakan bahwa sarana pendidikan adalah peralatan secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses pembelajaran. Sedangkan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran. Sarana dan prasarana diduga juga ikut mempengaruhi kinerja guru karena sarana dan prasarana yang tidak lengkap bisa menyebabkan guru tidak bersemangat mengajar, bahkan bisa menjadi malas mengajar.

Komitmen seorang guru pada tugasnya juga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Piet. A Sahertian (1994) komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggungjawab. Karena guru yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas akan melaksanakan tugas dengan baik dan penuh semangat.

C. Pembatasan Masalah

Dari paparan tentang identifikasi masalah, dalam penelitian ini penulis hanya akan meneliti dua faktor yang diduga dominan dalam mempengaruhi kinerja guru, yakni supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab terhadap kepemimpinannya dan mempunyai suatu wewenang untuk melakukan suatu kegiatan supervisi. Dalam melakukan tugas supervisi seorang kepala sekolah membina dan membantu guru dalam memberikan penjelasan mengenai program-program operasional agar mudah dimengerti. Perlunya kegiatan supervisi tertolak dari keyakinan bahwa guru adalah suatu profesi yang selalu tumbuh dan berkembang. Sebagian besar persepsi guru mengatakan bahwa seorang kepala sekolah secara administrasi adalah pemimpin dan yang berhak melakukan kegiatan supervisi. Secara yuridis keorganisasian guru berada di bawah pengawasan kepala sekolah. Meskipun demikian, dalam suatu instansi pendidikan, kepala sekolah tidak akan bisa bekerja memajukan lembaganya manakala tidak ada guru dan mungkin akan berlaku sebaliknya guru tidak akan bisa harmonis kalau tidak ada yang memimpin dan mengarahkan. Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dimaksudkan untuk mengarahkan para guru agar mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif bilamana tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Gaji yang besar,

tersedianya alat transformasi tidak akan berarti apabila guru tidak dapat bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru senang bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Penciptaan suasana kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan proses pembelajaran yang merupakan perwujudan salah satu bentuk dari kode etik profesi keguruan. Oleh sebab itu, guru harus aktif mengusahakan terciptanya lingkungan kerja yang baik. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik memerlukan keikhlasan pengorbanan bagi semua pihak.

Dual hal tersebut diduga dominan dalam meningkatkan kinerja guru, dimana guru membutuhkan dorongan, bimbingan dan bantuan terutama dari kepala sekolah. Kinerja guru seseorang sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun non fisik yang bermakna dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen kondisi lingkungan persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun siswa. Jelaslah bahwa untuk melahirkan guru yang profesional bukanlah pekerjaan yang mudah, apalagi bila tidak didukung oleh kondisi yang kondusif.

Dari fenomena di lapangan, terlihat pentingnya supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan dalam peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk membuktikan apakah supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja tersebut berkontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam?
2. Apakah kondisi lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam?
3. Apakah supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini bertujuan untuk mengungkap:

1. Kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam.
2. Kontribusi kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam.
3. Kontribusi supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam.

F. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis.

Dapat menambah keilmuan bagi peneliti dalam dunia pendidikan pada umumnya, dan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang sejenis untuk membahas lebih jauh tentang supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan kepada, penulis, guru dan kepala dinas pendidikan dan kebudayaan.

- a) Para Guru dan Kepala Sekolah SMP guna meningkatkan wawasan bahwa pentingnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- b) Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam, guna menentukan kebijakan-kebijakan yang ada kaitannya dengan peningkatan kompetensi dan kinerja guru SMP Negeri.
- c) Bagi penulis sendiri sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan.