

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN IKLIM KERJASAMA
TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI
KECAMATAN RIMBO TENGAH
KABUPATEN BUNGO**

TESIS



Oleh:

**HADE AFRIANSYAH
NIM. 1103631**

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

ABSTRACT

Hade Afriansyah, 2014. Contributions of Work Motivation and Teamwork Climate on the Senior High School State Teacher Performance in the Sub-District Middle Rimbo District of Bungo. State University of Padang. Graduate Program. Thesis

Based on observations in the field , it is observed that the performance of teachers in the Senior High School State sub-district Middle Rimbo district Bungo. Researchers suspect the work motivation and teamwork climate on teacher performance in the sub-district Middle Rimbo district Bungo, therefore it is necessary to study for testing the truth.

This research aims to reveal the contribution of work motivation and teamwork climate on the performance of teachers in the District State High School Middle Rimbo Bungo. The hypothesis tested in this study were : 1) work motivation contribute to teacher performance, 2) the teamwork climate contribute to the performance of teachers, 3) work motivation and teamwork climate contribute to teacher performance.

The population in this study were all senior high school teachers who are civil servants at the Senior High School Sub-District of Middle Rimbo District of Bungo. Total population of 104 people. The sample of this study selected 54 people who make use of on proportional stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire Likert scale models that have been tested validity and reliability. Data were analyzed using correlation and regression techniques.

The results showed that : 1) work motivation contribute to teacher performance by 12.00 % : 2) teamwork climate contributes to teacher performance by 11.40 % : 3) work motivation and teamwork climate contributes to teacher performance by 19.00 %. Based on the results of the descriptive analysis shows that the work motivation is in the enough category, the teamwork climate is in the good category, and the teacher performance is in the good category .

Keywords : *Performance, Work Motivation, Teamwork Climate*

ABSTRAK

HADE AFRIANSYAH, 2014. Kontribusi Motivasi Kerja dan Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, teramati bahwa kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo. Peneliti menduga motivasi kerja dan iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo, oleh karena itu perlu diadakan penelitian untuk menguji kebenarannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi motivasi kerja dan iklim kerjasama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo. Hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah : 1) motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, 2) iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja guru, 3) motivasi kerja dan iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri yang berstatus PNS di SMA Negeri Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo. Jumlah populasi sebanyak 104 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 54 orang yang dipilih menggunakan *stratified proporsional random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan angket model skala likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

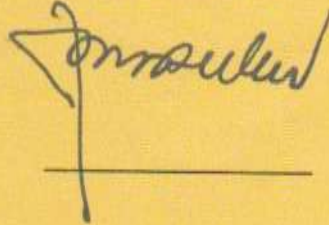
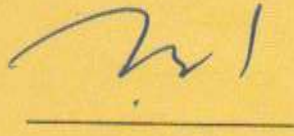
Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 12,00% : 2) iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 11,40% : 3) motivasi kerja dan iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 19,00%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terlihat bahwa motivasi kerja berada pada kategori cukup, iklim kerjasama berada pada kategori baik, dan kinerja guru berada pada kategori baik.

Kata Kunci : *Kinerja, Motivasi Kerja, Iklim Kerjasama*

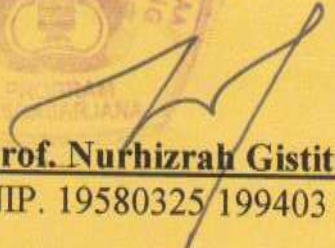
PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : **HADE AFRIANSYAH**

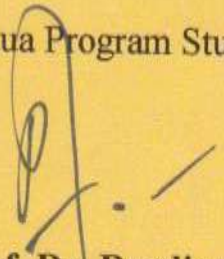
NIM. : 1103631

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing I		<u>6/10 2014</u>
<u>Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.</u> Pembimbing II		<u>7/10 2014</u>

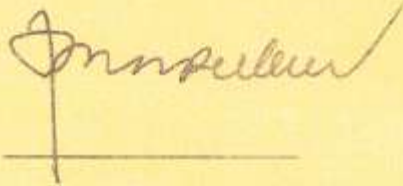
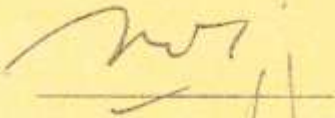
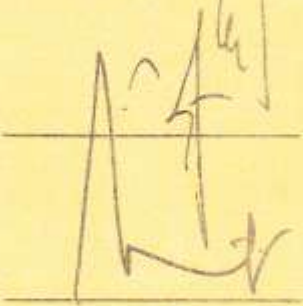
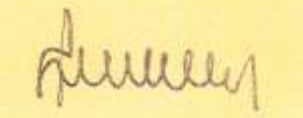
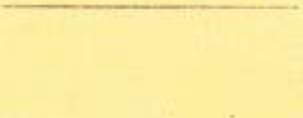

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang


Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
NIP. 19580325/199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi


Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
NIP. 19630320 198803 1 003

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.</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 : **HADE AFRIANSYAH**
NIM. : 1103631
Tanggal Ujian : 5 - 8 - 2014

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul "*Kontribusi Motivasi Kerja dan Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo*", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan perumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali bimbingan tim pembimbing/penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian 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, Mei 2014

Saya yang menyatakan



Hade Afriansyah

NIM. 1103631

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta shalawat dan salam atas Rasulullah SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan hasil penelitian yang berjudul “Kontribusi Motivasi Kerja dan Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo”.

Selesainya penyusunan tesis ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. dan Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd. selaku pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal hingga selesainya penulisan Tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd., Dr. H. Yahya, M.Pd. dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd. selaku kontributor yang telah memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka penyempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan beserta staf yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam proses penelitian dan guna dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak ketua program studi Administrasi Pendidikan beserta dosen yang telah memberikan bantuan dan ilmu kepada penulis.

5. Orang tua tercinta, Ayahanda Zulkifli dan Ibunda Hilda dan Kedua mertua Erdiwan Effendi dan Zulyati Ridwan serta seluruh keluarga besar saya yang sudah membantu baik moril maupun materil dalam penyelesaian tesis ini.
6. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo yang telah memberi izin penelitian untuk mendapatkan data-data penelitian dari para guru.
7. Bapak/Ibu guru SMA di Kabupaten Bungo yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data yang dibutuhkan.
8. Istriku tercinta, Nurul Widya yang telah banyak memberikan cintanya, motivasinya dan inspirasinya serta bersabar mendampingi dalam menyelesaikan tesis ini
9. Rekan-rekan pada program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian tesis ini.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan. Semoga karya tulis ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya. Penulis menerima kritik dan saran dari pembaca demi untuk kesempurnaan hasil penelitian ini di masa mendatang.

Padang, 2 Agustus 2014

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	15
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja Guru.....	15
a. Pengertian Kinerja Guru.....	15
b. Penilaian Kinerja Guru.....	16
c. Manfaat Penilaian Kinerja Guru.....	24
d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25

2. Motivasi Kerja.....	27
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	27
b. Pentingnya Motivasi Kerja	29
c. Jenis jenis motivasi	30
d. Teori motivasi	32
e. Penilaian Motivasi Kerja.....	36
3. Iklim Kerjasama.....	38
a. Pengertian Iklim Kerjasama.....	38
b. Pentingnya iklim kerjasama.....	41
c. Penilaian Iklim Kerjasama.....	44
4. Kaitan Motivasi Kerja dan Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Guru	48
B. Penelitian yang Relevan.....	49
C. Kerangka Pemikiran.....	50
1. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	50
2. Kontribusi Iklim Kerjasama terhadap Kinerja.....	51
3. Kontribusi Motivasi Kerja dan Iklim Kerjasama secara Bersama-sama terhadap Kinerja	52
D. Hipotesis Penelitian.....	53
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	54
A. Metodologi Penelitian	54
B. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi	54
2. Sampel	55
C. Definisi Operasional.....	59
1. Kinerja Guru.....	60
2. Motivasi Kerja	60
3. Iklim Kerjasama	60
D. Pengembangan Instrumen	60
1. Penetapan Responden Uji Coba	63

2. Pelaksanaan Uji Coba Instrumen	63
3. Analisis Hasil Uji Coba	63
E. Teknik Pengumpulan Data	67
F. Teknik Analisis Data	67
1. Analisis Deskriptif.....	68
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	68
3. Pengujian Hipotesis.....	69
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
A. Deskripsi Data.....	70
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	80
C. Pengujian Hipotesis.....	85
D. Pembahasan.....	98
E. Keterbatasan Penelitian.....	101
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	103
A. Kesimpulan.....	103
B. Implikasi.....	104
C. Saran.....	105
DAFTAR RUJUKAN.....	108
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	53
Gambar 2. Histogram Variabel Kinerja Guru	72
Gambar 3. Histogram Varibel Motivsi Kerja (X1)	75
Gambar 4. Hisogram Varibel Iklim Kerjasama (X2).....	78
Gambar 5. Regresi Linear Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y)	89
Gambar 6. Regresi Liner Iklim Kerjasama (X2) dan Kinerja Guru (y)	93
Gambar 7. Regresi Linear Motivasi Kerja (X1) dan Iklim Kerjasama (X2) dan Kinerja Guru (Y)	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Penyebaran Populasi Guru SMA Negeri Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo berdasarkan Pendidikan dan Masa Kerja.....	55
Tabel 2.	Hasil Perhitungan Sampel.....	58
Tabel 3.	Proporsi Jumlah Sampel Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	113
Lampiran 2. Instrumen Penelitian	123
Lampiran 3. Uji Validitas	133
Lampiran 4. Menentukan Kelas Interval Variabel Kinerja Guru	136
Lampiran 5. Menentukan Kelas Interval Variabel Motivasi Guru	137
Lampiran 6. Menentukan Kelas Interval Variabel Iklim Kerjasama.....	138
Lampiran 7. Uji Reliabilitas	139
Lampiran 8. Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)	140
Lampiran 9. Frekuensi Variabel Motivasi Guru (X1)	141
Lampiran 10. Frekuensi Variabel Iklim Kerjasama (X2).....	142
Lampiran 11. Uji Normalitas.....	143
Lampiran 12. Uji Homogenitas	144
Lampiran 13. Pemeriksaan Independensi Antar Variabel Beras.....	145
Lampiran 14. Uji Linearitas.....	146
Lampiran 15. Pengujian Hipotesis Pertama	147
Lampiran 16. Pengujian Hipotesis Kedua	148
Lampiran 17. Pengujian Hipotesis Ketiga	149
Lampiran 18. Korelasi Parsial	150
Lampiran 19. Surat Izin Penelitian	151

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang wajib dilakukan untuk mengatasi ketertinggalan dalam bidang pendidikan yang pada akhirnya akan menyebabkan berbagai masalah antara lain kebodohan dan kemiskinan. Dalam hal ini pendidikan harus diposisikan pada prioritas pertama, karena hal itu sangat penting dalam pembangunan bangsa. Untuk itu pembangunan dalam bidang pendidikan merupakan agenda utama yang harus diperhatikan oleh pemerintah. Hal ini diperlukan, mengingat tujuan bangsa Indonesia adalah untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa SDM Indonesia kurang menggembirakan. Berdasarkan laporan Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (United Nations Development Program-UNDP) tahun 2004 menyatakan bahwa indeks pembangunan manusia di Indonesia buruk, menempati urutan ke-111 dari 175 negara ditambah wilayah khusus Hong Kong dan wilayah pendudukan Palestina. Dalam laporan tahun 2004 yang diterima Pembaruan, Jumat (16/7) siang, Indonesia menempati posisi di bawah

negara-negara miskin seperti Kirgistan (110), Equatorial Guinea (109) dan Algeria (108). Zeta (2004:1) menyatakan bahwa kenyataan ini terasa menyakitkan jika posisi Indonesia dibandingkan dengan beberapa negara anggota ASEAN lainnya. Keadaan ini membuktikan bahwa mutu pendidikan negara kita masih rendah dibandingkan negara tetangga apalagi dari belahan dunia lainnya seperti Eropa dan Amerika.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan yang sudah tertinggal, pemerintah telah melakukan melakukan berbagai upaya antara lain: (1) menerbitkan UU pendidikan yaitu UU No. 20 tahun 2003 tentang sistim pendidikan nasional dan UU Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD); (2) berusaha melaksanakan amanah yang terdapat dalam UU No. 20 seperti peningkatan anggaran pendidikan; (3) meningkatkan sarana pra-sarana pendidikan; (4) mengadakan berbagai penataran dan pelatihan terhadap guru-guru.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka, UU No. 20 tahun 2003 dan UU No. 14 tahun 2005 mewajibkan guru memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Kualifikasi akademik guru pada semua jenis dan jenjang pendidikan diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat (S1/D-IV). Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 8 meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional.

Kontribusi para guru sangat besar untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh sebab itu, sangat dibutuhkan guru-guru yang memiliki pengetahuan dan

keterampilan yang tinggi. Guru yang memiliki kemampuan yang tinggi diharapkan akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap peningkatan kualitas SDM. Tanpa mengabaikan faktor-faktor lain, guru dianggap sebagai faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Salah satu komponen yang sangat vital di sekolah dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran adalah guru. Fungsi dan tugas sebagai pengajar, peranan guru sangat penting dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran. Guru merupakan ujung tombak di sekolah yang berhadapan langsung dengan peserta didik. Guru merupakan pelaku utama untuk melakukan proses pembelajaran hingga mampu melahirkan lulusan yang berkualitas.

Oleh sebab itu tenaga guru harus benar-benar mempunyai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang tinggi dan profesional dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu indikator guru yang profesional adalah guru yang telah memiliki sertifikat mengajar. Guru-guru yang telah memiliki sertifikat dianggap sebagai guru yang telah profesional dibidangnya. Guru yang profesional diduga akan memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemerintah dengan menerbitkan UUGD memperhatikan kinerja guru merupakan hal yang prioritas dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan. Untuk kepentingan sekolah, memiliki guru yang profesional merupakan kunci keberhasilan proses pembelajaran karena guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik. Berarti

guru bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai landasan pendidikan.

Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo sebagai salah satu lembaga pendidikan formal tingkat menengah atas, tidak terlepas dari masalah-masalah yang ada diantaranya kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, dan kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran. Idealnya, guru harus melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi serta melakukan inovasi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran agar kinerjanya terus membaik dan memberikan hasil yang optimal terhadap mutu pendidikan di sekolah. Kinerja guru dapat dikatakan berhasil apabila telah memenuhi standar kinerja yaitu melaksanakan perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dengan baik dan menciptakan interaksi belajar yang kondusif, melaksanakan evaluasi belajar dan melakukan tindak lanjut pembelajaran bagi siswa.

Berdasarkan survey yang dilakukan prapenelitian pada bulan April 2013 di tiga SMAN Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo, ditemukan guru suatu bidang studi tidak membuat perencanaan pembelajaran ketika mengajar, sehingga lupa batas pelajaran sebelumnya, padahal semestinya sebagai seorang guru yang memiliki kinerja yang baik harus mempersiapkan perencanaan pembelajaran sebelum proses pembelajaran berlangsung, sehingga pembelajaran bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Selain itu ditemukan juga permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan pembelajaran, guru bidang study lainnya tidak dapat mengkondusifkan keadaan kelas, namun pembelajaran tetap saja dilanjutkan, padahal tuntutan kinerja guru tidak hanya menguasai bahan ajarnya saja, tetapi juga dituntut untuk cakap mengajarkannya secara efektif dan efisien. Ditemukan guru bidang studi belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga membosankan bagi siswa, semestinya kinerja seorang guru harus mempertimbangkan kondisi-kondisi seperti ini untuk memvariasikan strategi pembelajaran, agar pembelajaran tidak membosankan.

Dalam melakukan evaluasi pembelajaran, pada kesempatan diskusi penulis mendapatkan informasi bahwa sebagian guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian saja. Padahal evaluasi juga diperlukan pada setiap kegiatan pembelajaran di kelas, guru seharusnya mengevaluasi sejauh mana ketercapaian setiap pembelajaran tersebut, sehingga guru mengetahui sejauh mana tingkat pemahaman siswa terhadap pelajaran yang telah diajarkan. Berdasarkan diskusi dengan beberapa guru, terkesan bahwa para guru merasa telah cukup baik dalam melaksanakan tugasnya sehingga kurang terpacu untuk menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Persepsi guru ini mengakibatkan guru kurang termotivasi untuk kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya sehingga berdampak pada kinerja guru yang tidak membaik, malahan bersifat stagnan atau berjalan di tempat. Kinerja seperti ini menjadi salah satu penyebab tidak membaiknya mutu dan kualitas pendidikan di suatu sekolah.

Dari sisi lain fenomena yang juga teramati dari hasil prasurvey yang peneliti lakukan adalah terdapat guru yang tidak hadir mengajar tanpa ada keterangan, terdapat guru yang terlambat hadir ke sekolah, *team teaching* yang belum terlaksana dengan baik, tata tertip dan suasana rapat-rapat yang kurang kondusif, *team work* yang belum berjalan dengan semestinya bahkan *team work* tersebut belum mampu menciptakan kerjasama yang baik diantara sesama mereka.

Keterampilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar selalu berhadapan dengan siswa, sehingga banyak persoalan-persoalan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas seperti bagaimana meningkatkan kemampuan dan keterampilan siswa dalam suatu pekerjaan. Apabila guru mempunyai keterampilan sesuai dengan profesinya, maka persoalan yang dihadapi akan mampu diselesaikannya secara baik dan dapat memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Fenomena-fenomena yang telah dikemukakan di atas apabila tidak mendapat perhatian dari para pimpinan baik kepala sekolah maupun aparat yang terkait di Diknas, akan mengakibatkan kinerja guru menjadi rendah yang pada akhirnya akan mengakibatkan kuliatas sekolah juga menjadi rendah. Oleh sebab itu peneliti sangat tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja para guru SMA Negeri Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, terdapat faktor-faktor yang diduga ikut mempengaruhi kinerja guru. Marwansyah (2010:234) menyatakan bahwa masalah kinerja dalam organisasi dapat ditimbulkan atau disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut ini: (1) pengetahuan atau keterampilan, (2) lingkungan, (3) sumber daya, (4) motivasi. Hampir senada dengan pendapat tersebut Griffin (2000:98) mengemukakan bahwa kinerja terbaik ditentukan oleh tiga faktor, yaitu: (1) motivasi, (2) kemampuan, (3) lingkungan pekerjaan. Senada dengan itu Usman (2011:250) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungan. Wibowo (2007:67) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi yang mempunyai kinerja yang baik, beberapa diantaranya adalah manajemen sumber daya manusia dan iklim kerjasama.

Simanjuntak (2005:19) menyatakan bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan antara lain dengan (1) mendorong pekerja memahami uraian tugas, (2) mendorong pekerja memahami sasaran yang harus dicapai, (3) membantu pekerja memahami bagaimana melakukan pekerjaan, (4) memberdayakan pekerja melalui bimbingan, penyuluhan, dan lain-lain, (5) menumbuhkan motivasi dan etor kerja, dan (6) menciptakan iklim kerjasama yang kondusif.

Berdasarkan lima pendapat di atas terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diketahui beberapa faktor tersebut yaitu: kemampuan, lingkungan, motivasi, manajemen dan iklim kerjasama.

Pada SMAN Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo ditemukan indikasi yang mencerminkan bahwa kemampuan guru dalam proses belajar mengajar masih rendah, berdasarkan survey yang dilakukan prapenelitian pada bulan April 2013 ditemukan guru kimia yang belum mampu mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas, namun pembelajaran tetap saja dilanjutkan, padahal tuntutan kinerja guru tidak hanya menguasai bahan ajarnya saja, tetapi juga dituntut untuk cakap dan mampu mengajarkannya secara efektif dan efisien.

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan guru, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan. Menurut Wibowo (2007:6) lingkungan kerja atau situasi kerja dapat memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi.

Berdasarkan survey yang dilakukan prapenelitian pada bulan April 2013 Pada SMAN Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo ditemukan indikasi yang kiranya mencerminkan bahwa lingkungan organisasi di sekolah tersebut belum kondusif, seperti ditemukannya guru yang bercerita tentang masalah guru lain tanpa mencari jalan keluarnya, serta sering melihat kelemahan guru lain tanpa terlebih dahulu mengoreksi diri sendiri. Keadaan seperti ini jika

diketahui oleh guru lainnya akan menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman di sekolah tersebut, sehingga lingkungan kerja tersebut dapat menciptakan konflik sesama guru dan akan berefek pada buruknya kinerja mereka. Jika dibiarkan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti ini, maka akan memunculkan masalah di sekolah tersebut.

Manajemen merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kinerja guru. Chatib (2011:35) mengemukakan bahwa dalam suatu institusi sekolah, apapun jenjangnya, terdapat hal yang penting, yaitu manajemen sekolah menjadi jantung keberlangsungan hidup sekolah tersebut. Jantung dalam tubuh manusia merupakan pusat kehidupan. Pengambil kebijakan harus dipegang oleh manajemen sekolah, mulai perekrutan serta seleksi guru, penilaian kinerja guru, evaluasi kinerja guru, dan banyak kebijakan lainnya yang harus dipegang oleh pihak manajemen sekolah. Bagusnya manajemen suatu sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang ada di sekolah tersebut.

Pada SMAN Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo ditemukan indikasi yang kiranya mencerminkan manajemen sekolah kurang berjalan dengan baik. Hal ini terlihat berdasarkan survey yang dilakukan prapenelitian pada bulan April 2013 ditemukan seorang guru sejarah yang belum membuat perencanaan pembelajaran ketika mengajar, sehingga lupa batas pelajaran sebelumnya, padahal semestinya sebagai seorang guru yang memiliki kinerja yang baik harus mempersiapkan perencanaan pembelajaran sebelum proses pembelajaran berlangsung, sehingga pembelajaran bisa berjalan sesuai dengan

yang diharapkan. Hal ini menunjukkan belum baiknya manajemen sekolah tersebut, semestinya manajemen sekolah bisa memastikan bahwa hal seperti ini tidak boleh terjadi, dengan cara menginstruksikan kepada seluruh guru untuk mempersiapkan perencanaan pembelajaran lebih awal. Keadaan ini memberikan indikasi rendahnya kinerja guru yang diakibatkan manajemen sekolah yang kurang berjalan dengan baik.

Iklm kerjasama menggambarkan bagaimana suasana internal yang terjadi dalam suatu sekolah melalui pola hubungan antar pribadi yang meliputi hubungan sesama guru, hubungan dengan kepala sekolah maupun dengan pegawai tenaga kependidikan. Iklim kerjasama yang harmonis sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan lembaga. Mulyasa (2009:1) mengemukakan bahwa apapun hubungan dan keterkaitan anda dengan guru, serta kapanpun anda menjadi guru, maka jadilah profesional yang dapat menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan atau tidak sama sekali. Ini penting demi mengangkat harkat dan martabat guru, dan memberi tempat yang layak secara profesional terhadap pekerjaan guru. Tidak ada yang dapat mengubah nasib seseorang, kecuali orang itu sendiri, demikian halnya dengan guru, tidak ada yang dapat mengangkat harkat dan martabat guru kecuali para guru sendiri. Apabila iklim kerjasama guru baik, maka mereka akan mampu saling bantu membantu dalam menjalankan tugas mereka, bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan profesi mereka, sehingga kinerja guru dalam menjalankan pekerjaannya bisa menjadi lebih efektif dan efisien, bahkan dapat mengangkat harkat dan martabat mereka. Sebaliknya jika iklim

kerjasama kurang baik maka dengan sendirinya guru tersebut akan merasa berat dengan beban yang harus mereka pikul sendiri, dan akhirnya berefek pada buruknya kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya, dan permasalahan antara gurupun bisa saja terjadi.

Fenomena kurang bagusnya iklim kerjasama terlihat ketika survey yang dilakukan prapenelitian pada bulan April 2013 di SMAN Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo. Permasalahan diantara sesama guru masih ditemukan. Ditemukan guru yang bercerita tentang masalah guru lain tanpa mencari jalan keluarnya, serta sering melihat kelemahan orang lain tanpa terlebih dahulu mengoreksi diri sendiri. Keadaan seperti ini akan membuat iklim kerjasama menjadi tidak bagus yang akhirnya dapat mengganggu kinerja guru. Semestinya mereka saling bekerjasama dalam meningkatkan dan berusaha mengembangkan profesi sesama mereka, sehingga kerjasama tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka agar menjadi lebih baik, serta dapat meningkatkan harkat dan martabat mereka sesama guru.

Motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Usman (2011:250) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya, penuh semangat, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar.

Pada survey yang dilakukan prapenelitian pada bulan April 2013 di SMAN Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo ditemukan indikasi yang kiranya mencerminkan bahwa motivasi guru untuk melaksanakan kinerja mereka masih rendah. Contoh, seorang guru biologi dalam pelaksanaan pembelajaran kurang termotivasi menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi lebih sering mengikuti mekanisme yang sudah ada dan dilakukan sebelumnya, sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, semestinya guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam memvariasikan strategi pembelajaran tersebut, agar pembelajaran tidak membosankan. Lebih suka memfotokopi perangkat belajar yang sudah ada dari pada membuat sendiri yang sesuai dengan kondisi sekolah masing-masing. Rendahnya keinginan untuk mengikuti lomba-lomba karya ilmiah baik di tingkat provinsi maupun tingkat nasional, merupakan indikasi bahwa motivasi guru dalam menjalankan tugasnya masih rendah, sehingga berdampak pada buruknya kinerja para guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas terlihat banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru. Mengingat banyaknya faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja guru, penulis perlu membatasi masalah yang akan diteliti yaitu tentang motivasi kerja, iklim kerjasama dan kontribusinya terhadap kinerja guru SMAN Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo.

D. Rumusan Masalah

Dengan ditetapkannya kedua variabel yang di duga berkontribusi terhadap kinerja guru seperti yang telah di jelaskan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMAN Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo?
2. Apakah iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja guru SMAN Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo?
3. Apakah motivasi kerja dan iklim kerjasama secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMAN Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru
2. Kontribusi iklim kerjasama terhadap kinerja guru
3. Kontribusi motivasi kerja dan iklim kerjasama secara bersama-sama terhadap kinerja guru

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak terutama akademisi, sebagai referensi, sumber informasi dan inspirasi terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak, seperti:

- a) Para guru agar dapat meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya motivasi kerja dan iklim kerjasama yang tinggi dalam menjalankan profesi untuk mewujudkan tercapainya kinerja yang tinggi
- b) Kepala sekolah sebagai masukan untuk mengelola dengan baik kinerja guru yang ada disekolahnya
- c) Pengawas sekolah sebagai referensi untuk dapat membimbing dan membina kepala sekolah dengan baik agar kinerja guru meningkat
- d) Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan yang berhubungan dengan keadaan kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo
- e) Pemerintah Kabupaten Bungo untuk dapat mengambil kebijakan terkait penganggaran biaya pendidikan agar kinerja guru dapat ditingkatkan