

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Pendidikan adalah proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, ketrampilan, fikiran, karakter dan seterusnya, khususnya lewat persekolahan formal. Pemahaman pada pendidikan mengacu kepada konsep tersebut menggambarkan bahwa pendidikan memiliki sifat dan sasaran yaitu manusia. Manusia itu sendiri memiliki banyak aspek dan sifatnya yang sangat kompleks, Misalnya saja manusia memiliki sifat “timbang-balik” artinya dia akan cenderung bekerja dengan baik apabila diberi imbalan yang sangat patut. Manusia juga memiliki sifat disiplin diri, manusia juga memiliki sifat “Pengawasan” artinya harus diawasi untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. contoh.: Contoh sifat manusia diatas memiliki pengaruh terhadap kinerja manusia tersebut. Masing-masing manusia memiliki perbedaan sifat dan sikap, perbedaan tersebut dipengaruhi oleh orientasi, filsafat hidup dan latar belakang kehidupan manusia tersebut.

Dalam teori perilaku yang dikemukakan oleh Mc. Gregor ada 2 pandangan yang berbeda terhadap manusia yaitu (1) negatif dan (2) positif, pandangan ini dikenal dengan teori X dan teori Y, Mc. Gregor menyimpulkan bahwa pandangan manager terhadap kodrat manusia didasarkan pada kelompok asumsi tertentu dan menurut asumsi ini manager cenderung menularkan cara perilakunya pada bawahan, asumsi tersebut adalah : (1) karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bila memungkinkan akan mencoba menghindarinya, karena karyawan

tidak menyukai kerja mereka harus dipaksa , diawasi, diancam dan diberi imbalan untuk mencapai sasaran, berdasarkan teori Mc. Gregor bahwa kerja itu dipengaruhi oleh supervisi, pemberian imbalan dan disiplin namun masing-masing pimpinan berbeda-beda dalam menerapkan disiplin, supervisi dan pemberian imbalan.

Dalam pendidikan, faktor guru adalah yang sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan akan dicapai, sehingga kinerja guru adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Semakin baik kinerja guru semakin baik pula mutu pendidikan demikian pula sebaliknya semakin buruk kinerja guru semakin buruk pula mutu pendidikan yang diperoleh. “Kinerja“ dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata bahasa Inggris, yaitu kata “Performance” yang berarti :

(1) pekerjaan, perbuatan, (2) penampilan, pertunjukan. Arti lain dari kinerja adalah sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja juga diartikan sebagai perhitungan hasil akhir dalam sebuah pekerjaan (Sagala, 2007:179).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain adalah:

(1). kompetensi guru, (2) tingkat pendidikan guru, (3). disiplin guru, (4). kesejahteraan guru, (4) pengawasan, (5) motivasi guru dan lain-lain. Salah satu faktor agar guru dapat berkinerja dengan baik adalah guru yang mempunyai 4 Kompetensi, yaitu : (1) kompetensi pedagogik. Kompetensi Pedagogik adalah kompetensi mendidik peserta didik dalam kompetensi ini guru harus memiliki : (1) Pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan, (2) Memahami potensi dan keberagaman peserta didik, (3) Kemampuan

mengembangkan kurikulum, (4) Kemampuan menyusun rencana dan strategi pembelajaran, (5) mampu melaksanakan proses pembelajaran yang mendidik, (6) menguasai bahan dan melaksanakan evaluasi belajar dan (7) mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik, Kompetensi kedua yang harus dimiliki guru adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi ini meliputi : (1) bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial dan etika, (2) mempunyai kemandirian, (3) arif dan bijaksana, (4) berwibawa dan (5) memiliki ahlak mulia.

Kompetensi ketiga yang harus dimiliki guru untuk meningkatkan kinerja guru adalah kompetensi sosial, Kompetensi ini mencakup (1) menghargai perbedaan, (2) bekerja sama secara harmonis, (3) membangun kerja tim, (4) melaksanakan komunikasi secara efektif, (5) menginternalisasikan perubahan lingkungan, (6) Mendudukan dirinya pada lingkungan sekitar pada porsinya, (7) melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola, Kompetensi keempat adalah kompetensi profesional dalam kompetensi ini mencakup : (1) memahami mata pelajaran yang akan dipresentasikan, (2) memahami standar kompetensi, (3) memahami struktur konsep, (4) memahami hubungan konsep, (5) menerapkan konsep.

Sikap disiplin dapat mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah berasal dari bahasa latin "Diciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moukijad, 1984:19). Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin juga merupakan suatu sikap perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tak tertulis mengingat begitu pentingnya masalah disiplin ini demi peningkatan kinerja, untuk itu perlu dicari dimana sebenarnya letak disiplin. Secara singkat dapat dikatakan bahwa sumber disiplin

adalah adanya kesadaran dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Anoraga, 1998:47). Disiplin sangat penting untuk kemajuan sekolah, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermamfaat mendidik guru untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Selain disiplin, supervisi juga dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja bagi para guru, supervisi yang paling tepat adalah supervisi pengajaran. Supervisi pengajaran adalah suatu proses yang digunakan oleh personalia sekolah yang bertanggung jawab terhadap aspek-aspek tujuan sekolah dan yang bertanggung jawab secara langsung kepada para personalia yang lain untuk menyelesaikan tujuan sekolah itu (Sergiovanni, 1985:10). Supervisi pengajaran ini perlu dilakukan untuk melihat, mengukur, mengevaluasi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pengajar apakah dalam melaksanakan pengajaran para guru telah berada pada jalur yang semestinya, apakah apa yang dituangkan guru dalam RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sesuai dengan aplikasinya dilapangan, atau lebih ironi lagi apakah para guru mempunyai RPP, dan apa yang perlu dievaluasi dalam pembuatan RPP atau dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru dikelas. Kesemua hal ini akan meningkatkan kinerja guru dalam tugasnya sebagai tenaga pendidik dan tenaga pengajar.

Pemberian imbalan juga akan menimbulkan semangat bagi para guru, sehingga akan membuat kinerja akan lebih bersemangat yang akhirnya akan meningkatkan kinerja itu sendiri. Adapun pemberian imbalan adalah perangsang

yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standard-standard yang telah ditetapkan (T. Hani Handok, 2002: 176). Pemberian imbalan merupakan suatu penghargaan yang dapat berbentuk uang diluar gaji rutin bulanan, barang atau kenaikan pangkat luar biasa dan pemberian kesempatan bagi para guru yang berprestasi dan memiliki kinerja yang sangat baik . Melalui pemberian imbalan ini para guru akan memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik, sehingga dengan tidak secara langsung para guru tersebut telah meningkatkan kinerjanya.

Komariah dan Triatna (2006 : 26) Kinerja Sekolah ditunjukkan oleh ukuran-ukuran tentang bagaimana warga sekolah merasakan hal-hal seperti kemanfaatannya, kepastiannya, keadilannya, kondisi kerjanya, kesan dari staf terhadap atasannya, koleganya, peluang untuk maju, pengembangannya, keselamatan, keamanannya dan pemberian imbalan.

Sutikno (2006 : 112-113) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : (1) sikap mental yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, (2) pendidikan, (3) manajemen, (4) keterampilan, (5) penghasilan, (6) gizi dan kesehatan, (7)jaminan sosial, (8) teknologi, (9) kesempatan berprestasi dan (10) iklim kerja.

Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001) antara lain : (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Kinerja guru adalah tampilan kerja guru. Ada 11 indikator kinerja yang dapat dinilai yaitu : (1) kesetiaan, (2) prestasi kerja, (3) kejujuran, (4) kedisiplinan, (5) kreatifitas, (6) kerja sama, (7) kepemimpinan, (8) kepribadian, (9) prakarsa, (10) kecakapan dan (11) tanggung jawab. Idealnya seorang guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika :

- (1) guru tersebut memiliki kesetiaan terhadap negara, pimpinan yang benar, tugasnya dan kesetiaan kepada masyarakat
- (2) guru tersebut memiliki prestasi kerja yang baik, selalu ingin meningkatkan kemampuan, meningkatkan etos kerja dan semangat kerja yang tinggi
- (3) guru tersebut memiliki rasa kejujuran yang tinggi dan dapat diaplikasikan dalam setiap sendi kehidupan ataupun dalam setiap urusan
- (4) guru tersebut harus memiliki kedisiplinan yang tinggi tepat waktu masuk dan keluar dalam mengajar, tepat waktu dalam menyelesaikan seluruh administrasi guru dan menyelesaikan seluruh tugas yang berkenaan dengan keguruannya dengan cepat dan tepat
- (5) guru tersebut harus memiliki kreatifitas yang tinggi, mampu berinovasi, sehingga siswa tidak mengalami kebosanan selama proses pembelajaran.
- (6) guru tersebut harus memiliki kerja sama yang baik dengan sesama guru, orang tua murid dan pimpinan disekolah
- (7) guru tersebut harus memiliki watak kepemimpinan yang baik sehingga para siswa merasa nyaman dibawah kepemimpinan guru tersebut, yaitu memiliki sifat yang adil, bijak dan penyayang pada anak didiknya
- (8) guru tersebut harus memiliki kepribadian yang positif atau kepribadian yang baik. Kepribadian yang baik adalah kepribadian yang dapat menjadi teladan, terbuka, menghargai orang lain dan terus belajar untuk pengembangan dirinya
- (9) guru harus memiliki prakarsa untuk menyampaikan gagasan-gagasan demi kemajuan sekolah
- (10) guru tersebut harus memiliki kecakapan hidup, memiliki kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial, hal ini akan sangat membantu guru dalam melaksanakan tugasnya dan (11) guru tersebut juga harus memiliki tanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya baik tanggung jawab terhadap atasan, terhadap bangsa maupun terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Bertolak dari pendapat para ahli diatas maka yang dimaksud dengan kinerja guru adalah prestasi kerja (performance) adalah merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik.

Namun kenyataannya kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya mutu lulusan SMA Negeri di Deli Serdang, rendahnya mutu lulusan ini dapat dilihat dari jumlah siswa SMA Negeri yang mampu lulus di universitas negeri ataupun diterima di Sekolah kedinasan seperti STAN, Sekolah Tinggi ABRI, Sekolah Ilmu Kepolisian dan STPDN. Menurut data dari Dinas kependidikan Deli Serdang hanya 13 siswa yang lulus USU, 19 siswa yang lulus Unimed, 4 siswa yang lulus STAN dan 3 bulan setelah mengikuti Pendidikan 1 orang di Diskualifikasi/atau dipulangkan ke daerah , 6 siswa yang lulus STPDN, 7 siswa yang lulus Sekolah Ilmu Kepolisian, 3 siswa yang lulus AKABRI pada tahun ajaran 2008 / 2009. Sedangkan pada tahun ajaran 2007 / 2008, menurut data dari Dinas Pendidikan Deli Serdang hanya terdapat 7 siswa yang lulus USU, 14 siswa yang lulus Unimed, 3 siswa yang lulus STAN, 2 siswa yang lulus STPDN, 3 siswa yang lulus Sekolah Ilmu Kepolisian, 2 siswa yang lulus AKABRI. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 1.1
Tabel Lulusan Siswa Yang diterima
Di Universitas Negeri dan Sekolah Kedinasan

No	Nama PTN / Sekolah Kedinasan	Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa	Keterangan
1	UNIMED	2007 - 2009	33	2 Tahun Lulusan
2	USU	2007 - 2009	20	2 Tahun Lulusan
3	STPDN	2007 - 2009	8	2 Tahun Lulusan
4	STAN	2007 - 2009	7	2 Tahun Lulusan
5	AKABRI	2007 - 2009	5	2 Tahun Lulusan
6	AKPOL	2007 - 2009	10	2 Tahun Lulusan

Sumber : Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kab.Deli Serdang

Menurut data dari dinas Pendidikan Deli Serdang mengenai jumlah lulusan SMA Negeri di Deli Serdang pada tahun 2006 / 2007 kelulusan siswa SMA di Kabupaten Deli Derdang adalah sebesar 95,77 %, jumlah kelulusan pada tahun 2007 / 2008 adalah 96 % dan pada tahun ajaran 2008 / 2009 jumlah lulusan SMA di Kabupaten Deli Serdang sebesar 98 %. Kalau dilihat dari data tersebut memang jumlah lulusan SMA di Kabupaten Deli Serdang adalah besar atau memenuhi tingkat kepuasan sekolah namun besarnya persentase kelulusan tersebut sangatlah diragukan kemurniannya. Menurut Forum Air Mata Guru yang terdapat pada berita Harian Surat kabar Waspada tertanggal 29 Mei 2007 bahwasanya ada indikasi Ujian Nasional SMA di Kabupaten Deli Serdang tidaklah murni.

Kinerja guru dapat dipengaruhi beberapa hal antara lain adalah pemberian imbalan. Pemberian imbalan adalah suatu pemberian yang diberikan kepada pekerja atau pegawai dalam bentuk uang, barang, tanda jasa, penghargaan, pujian, promosi jabatan dan kesempatan untuk berprestasi atas jasanya terhadap tempat dia bekerja. Pemberian imbalan yang diperoleh oleh guru SMA se Kabupaten Deli Serdang relatif rendah. Menurut daftar gaji yang diperoleh dari kantor biro

kepegawaian Kabupaten Deli Serdang, umumnya seluruh guru SMA negeri di Kabupaten Deli Serdang memiliki golongan IIIa, IIIb, IIIc, IIId dan golongan IV a. Menurut daftar gaji kepegawaian, guru yang memiliki golongan IIIa memperoleh gaji sekitar Rp.1.800.000,-, golongan III b memiliki gaji sebesar Rp. 2.000.000,-, golongan IIIc memperoleh gaji sekitar Rp. 2.200.000,-, guru yang memiliki golongan IIId memperoleh gaji sekitar Rp. 2.400.000,- dan guru yang mempunyai golongan IVa memperoleh gaji sekitar Rp. 2.600.000,-. Bila dilihat dari jumlah gaji tersebut dibandingkan dengan beban kerja dan biaya hidup sekarang ini, apalagi guru tersebut memiliki anak yang sudah mahasiswa, maka gaji tersebut kuranglah memadai, Oleh sebab itu menurut data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang 698 orang guru (78,60 %) yang masih bekerja di sekolah lain (sekolah Swasta/Yayasan) sebagai tenaga honorer untuk memperoleh gaji tambahan. Gaji yang kurang memadai ini akan mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli serdang, hanya sekitar 1 % atau sekitar 8 orang guru rata-rata per tahun yang memperoleh promosi jabatan, selama 3 tahun terakhir ini hanya 1 orang guru yang memperoleh penghargaan dari Bupati Deli Serdang.

Salah satu penilaian dari kinerja adalah kedisiplinan. Kedisiplinan adalah suatu sikap, perilaku, atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan misalnya saja : menurut peraturan masuk mengajar 07.³⁰ WIB, maka guru tersebut harus datang sebelum pukul 07.³⁰ WIB. Seorang guru dikatakan memiliki disiplin apabila melaksanakan seluruh pekerjaan dan tugasnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Demikian juga sebaliknya seorang guru dikatakan tidak memiliki disiplin apabila guru tersebut tidak mematuhi peraturan

yang telah ditetapkan. Oleh sebab itulah kedisiplinan mempengaruhi kinerja. Disiplin yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, dan disiplin yang rendah akan mengakibatkan kinerja yang rendah. Pada kenyataannya kedisiplinan guru SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang masih sangat rendah ini dapat dilihat dari data kinerja guru pada Sub bagian pembinaan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang bahwa : Pada tahun ajaran 2009 / 2010 dari 888 orang guru SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang 592 orang guru (66,66 %) pernah datang terlambat, 80 orang guru (9,09 %) pernah tak datang untuk mengajar, 60 orang guru (6,70 %) terlambat untuk menyelesaikan perangkat pembelajaran (Silabus,Prota, Prosem, RPP dan alat dan instrumen evaluasi), Salah satu bagian penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran, karena kegiatan pokok dari supervisi adalah melakukan pembinaan pada guru agar kualitas pembelajarannya meningkat dan sebagai dampaknya meningkatkan kualitas pembelajaran yang akhirnya meningkat pula prestasi belajar siswa dan itu berarti meningkatlah kualitas lulusan sekolah itu. Dengan kata lain kegiatan supervisi pengajaran sangat mempengaruhi kinerja guru. Supervisi pengajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengawas sekolah dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang dikoordinir oleh Korwas selaku perpanjangan tangan Kepala Dinas Pendidikan dan Olahraga ataupun kepala sekolah untuk melihat dan mengawasi pekerjaan guru serta memberikan arahan menuju proses pembelajaran yang terbaik.

Dari data yang diperoleh dilapangan berdasarkan Laporan-laporan Pengawas kepada Kordinator Pengawas (Korwas) Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dengan hasil Supervisi tiga tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kinerja Guru Hasil Supervisi Pengajaran Dinas Pendidikan Pemuda dan
Olah Raga Kabupten Deli Serdang Olah Raga Kabupten Deli Serdang

No	Hasil Supervisi	Tahun Pembelajaran					
		2006 / 2007		2007 / 2008		2008 / 2009	
		jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
1.	Guru yg lengkap dan membuat Sendiri Perangkat Pembelajarannya secara kreatif dan Inovatif	230	27,84	261	30,28	276	31,08
2.	Guru yg Lengkap Perangkat Pembelajarannya tapi Copy dari TP. Sebelumnya /copy paste dari internet atau dari Penerbit/Per cetakan	438	53,02	457	53,02	470	52,92
3.	Guru yang sama sekali tidak memiliki Perangkat Pembelajaran	158	19,12	144	16,70	142	15,99
Jumlah Guru		826		862		888	

Dari data tiga tahun terakhir dapat kita lihat bahwa kinerja guru sangatlah rendah. Ini ditunjukkan dengan persentase Guru yang memiliki dan membuat perangkat pembelajaran (Silabus, Prota, Prosem, RPP dan Alat/instrumen Penilaian) Inovatif hanya mencapai rata-rata 30 % dari jumlah guru SMA Negeri yang berjumlah 888 orang. Dan rata-rata 52 % Guru SMA Negeri yang memiliki Perangkat Pembelajaran (Silabus, Prota, Prosem, RPP dan Alat/instrumen Penilaian) serta mencapai 16 % masih ada Guru yang sama sekali tidak memiliki Perangkat Pembelajaran. Ini dikarenakan rendahnya supervisi yang dilakukan Oleh Pengawas yang dikarenakan Jarak tempuh yang dilakukan pengawas untuk melakukan supervisi sangatlah jauh sehingga Sekolah hanya mendapatkan kunjungan supervisi rata-rata 3 bulan sekali dan itu juga Pengawas yang datang jarang yang Bersifat pengawas Bidang Studi tetapi Pengawas berdasarkan

Rumpun Bidang Studi Misalnya Ilmu Sosial, Pengawas yang datang Bidang Studinya Ekonomi Namun Juga melakukan Supervisi Bidang Studi rumpun Ilmu sosial yang lainnya serta Supervisi yang dilaksanakan masih identik dengan Praktek Inspeksi bukan sebagai pembinaan yang didasari rasa persahabatan, kolegalitas, perbaikan dan membangun semangat untuk lebih inovatif.

Disamping itu kenyataan lain bahwa pengawas sekolah di tingkat SMA di Kabupaten Deli Serdang masih kurang berkompeten. Ini dapat dilihat dari 41 orang pengawas SMA di Kabupaten Deli Serdang hanya 2 orang yang memiliki pendidikan S-2 atau hanya 4,87 % yang memiliki pendidikan S-2. sementara menurut Permendiknas No 8 tahun 2000 tentang kepengawasan sekolah bahwa, seorang pengawas haruslah memiliki pendidikan S-2 dan pengalaman mengajar minimal 8 tahun. Hal ini akan mempengaruhi kemampuan pengawas sekolah dalam melaksanakan supervisi kepengawasannya. Kenyataan lain berdasarkan data yang diperoleh dari Korwas Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang Bapak Drs. Ikhwanul Aripin, bahwa seorang pengawas akademik / pengajaran memiliki beban tugas rata-rata 20 sekolah binaan Negeri dan Swasta yang akan disupervisi. Hal ini sangatlah tidak efektif karena jumlah guru yang disupervisi terlalu banyak sehingga seorang pengawas memiliki waktu yang minim untuk mengunjungi sekolah tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Ada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru, dari latar belakang diatas ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru, antara lain : Apakah kompetensi guru

berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?, Apakah supervisi pengajaran berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja ?, Apakah kompetensi sosial guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?, Apakah kompetensi kepribadian guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?, Apakah kompetensi profesional guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?, Apakah pemberian imbalan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?, Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?, Apakah supervisi pengajaran mempengaruhi kinerja guru ?, Apakah pemberian imbalan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja?, Apakah kompetensi sosial berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja ?, dan Apakah kompetensi kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja ?, serta Apakah kompetensi profesional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja ?.

C. Pembatasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, oleh sebab itu dalam penelitian ini perlu batasan masalah, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah : Kinerja guru dipengaruhi oleh pemberian imbalan, supervisi pengajaran dan disiplin kerja di Kabupaten Deli Serdang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapatlah ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini, Adapun Rumusan Masalahnya adalah :

Berdasarkan uraian diatas, maka dapatlah ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini, Adapun Rumusan Masalahnya adalah :

- (1) Apakah terdapat pengaruh langsung pemberian imbalan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang?
- (2) Apakah terdapat pengaruh langsung pemberian imbalan terhadap disiplin guru SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang ?
- (3) Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi pengajaran terhadap Disiplin guru SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang?
- (4) Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi pengajaran terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang?
- (5) Apakah terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang?

E. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- (1) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh langsung pemberian imbalan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang.
- (2) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh langsung pemberian imbalan terhadap disiplin guru SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang.
- (3) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh langsung supervisi pengajaran terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Deli Serdang.
- (4) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh langsung supervisi pengajaran terhadap disiplin guru SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang..

- (5) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para guru, kepala sekolah, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Deli Serdang khususnya dan Bagi Peneliti Lain.

Adapun manfaat yang diharapkan adalah :

(1) Bagi Guru :

- Dapat terus meningkatkan kinerjanya dengan imbalan yang diberikan baik yang bersifat materi maupun non materi yang diberikan dari Komite sekolah maupun Dana sumber lain dari pemerintah.
- Dapat terus meningkatkan kinerjanya dan mempersiapkan diri melalui Supervisi pengajaran yang dilakukan oleh atasannya baik dari internal sekolah maupun eksternal sekolah.
- Dapat terus meningkatkan kinerjanya melalui Disiplin dalam segala hal baik kehadiran maupun disiplin administrasi.

(2) Bagi Kepala Sekolah :

- a. Sebagai masukan dengan peningkatan pemberian imbalan baik yang bersifat materi maupun non materi dapat meningkatkan disiplin kerja guru yang selanjutnya kinerja guru pun meningkat.
- b. Sebagai masukan dengan pelaksanaan Supervisi Pengajaran secara rutin dan berkala baik yang dilaksanakan dari internal maupun

eksternal sekolah (Pengawas dari Dinas Tk.II) akan meningkatkan kinerja guru.

c. Sebagai masukan dengan peningkatan disiplin guru akan meningkatkan kinerja guru.

(3) Bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga :

- Sebagai masukan dengan peningkatan pemberian imbalan baik yang bersifat materi dan non materi dapat meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya mutu pendidikan dan mutu lulusan.
- Peningkatan pemberian imbalan non materi bagi guru misalnya dengan memberikan layanan gratis bagi guru-guru yang berprestasi, memberi layanan kenaikan gaji berkala secara otomatis, kenaikan pangkat secara otomatis sesuai dengan peraturan yang berlaku dan lain sebagainya dengan tidak mebebankan biaya apapun kepada guru yang bersangkutan.
- Sebagai masukan dengan melaksanakan supervisi pengajaran secara rutin dan terjadwal guru akan terus dapat meningkatkan pelaksanaan KBM yang akhirnya mutu lulusan.
- Sebagai masukan dengan peningkatan Disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru.

(4) Bagi Peneliti lain

(5) Sebagai bahan informasi dan data untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.