

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI  
SMP ISTIQOMAH SAMBAS PURBALINGGA**



**TESIS**

Disusun dan Diajukan Kepada Pascasarjana  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

**KHOLISOH  
NIM. 1522605038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
KONSENTRASI SUPERVISI PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
2017**



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553  
Website : [www.iainpurwokerto.ac.id](http://www.iainpurwokerto.ac.id), E-mail : [pps.iainpurwokerto@gmail.com](mailto:pps.iainpurwokerto@gmail.com)

**PENGESAHAN**

Nomor. 144 /In.17/D.Ps/PP.009/IX/2017

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa,

Nama . Kholisoh

NIM . 1522605038

Prodi . Manajemen Pendidikan Islam

Judul . \*Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga\*

yang telah disidangkan pada tanggal 22 Agustus 2017 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 19 September 2017



Direktur,

*Dr. H. Abdul Basit, M. Ag.*

NIP. 19691219 199803 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**PASCASARJANA**

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126 Telp.0281.635624, 628250 Fax.0281-636553  
Website: www.iainpurwokerto.ac.id, Email:pps.iainpurwokerto@gmail.com

**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

Nama : Kholisoh  
NIM : 1522605038  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi SPI  
Judul : Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga

No	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. H. Abdul Basit, M.Ag NIP. 19691219 199803 1 001 Ketua Sidang Merangkap Penguji		19/9-2017
2.	Dr. H. Sunhaji, M.Ag NIP. 19681008 199403 1 001 Sekretaris Merangkap Penguji		19/9-2017
3.	Dr. Maria Ulpah, M.Si NIP. 19801115 200501 2 004 Pembimbing Merangkap Penguji		15/9 17
4.	Dr. H. M.Hizbul Muflihun, M.Pd NIP. 19630302199103 1 005 Penguji Utama		14/9 2017
5.	Dr. Hartono, M.Si NIP. 19720501 200501 1 004 Penguji Utama		14/9 2017

Purwokerto, 19 / 9 2017  
Mengetahui,  
Ketua Program Studi

Dr. Sunhaji, M.Ag  
NIM. 19681008 199403 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.  
Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto  
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : Kholisoh  
NIM : 1522605038  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Supervisi Pendidikan Islam  
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Purwokerto, Juli 2017  
Pembimbing,

  
Dr. Maria Ulpah, M.Si.  
NIP. 19801115 200501 2 004

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga" seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, Juli 2017

Hormat saya,

A handwritten signature in black ink is written over a green rectangular stamp. The stamp contains the text "METERAI KEPOLISIAN" at the top, a small emblem of the Indonesian Police, and the number "5000" in large digits, with "RUPIAH" written below it. A postmark is visible on the stamp.

Kholisoh

## ABSTRAK

### PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP ISTIQOMAH SAMBAS PURBALINGGA

Kholisoh

NIM. 1522605038

Kinerja guru dapat ditingkatkan diantaranya melalui kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dan adanya motivasi kerja dari guru tersebut. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh supervisi kepala sekolah yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini membahas permasalahan antara lain ; 1)Apakah ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga?; 2)Apakah ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga?; 3) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga?; 4) Apakah ada pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga?. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui adanya pengaruh supervise akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga; (2) untuk mengetahui adanya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga; (3) untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga; dan (4) untuk mengetahui adanya pengaruh supervise akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

Pendekatan dan penelitian ini adalah kuantitatif-korelasional yang dilaksanakan di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 32 orang. Variabel penelitiannya terdiri dari: (1) 2 variabel independen/variabel bebas, yaitu supervise akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ); dan (2) 1 variabel dependen/variabel terikat, yaitu kinerja guru ( $Y$ ) dengan metode pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini analisis datanya adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi ganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Ada pengaruh yang signifikan supervise akademik terhadap motivasi kerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Besarnya kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 98,1% dan 1,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar supervise akademik. 2)Ada pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Besarnya kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 96,7% dan 3,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar supervisi akademik. 3) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 95,0% dan 5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja. 4) Ada pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Besarnya kontribusi supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,7% dan 3,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar supervisi akademik dan motivasi kerja.

**Kata Kunci: Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, Kinerja Guru**



## ABSTRACT

### EFFECT OF SUPERVISION HEAD OF SCHOOL AND WORK MOTIVATION TO TEACHER PERFORMANCE IN SMP ISTIQOMAH SAMBAS PURBALINGGA

Kholisoh

NIM. 1522605038

Teacher performance can be improved through the principal supervision activities of the principal and the work motivation of the teacher. Teachers who have high work motivation and supported by good principal supervision will be able to improve their performance. This study discusses the problems among others; 1) Is there any influence of the principal's academic supervision on teacher work motivation in junior Istiqomah Sambas Purbalingga ?; 2) Is there any influence of the principal's academic supervision on teacher performance in junior Istiqomah Sambas Purbalingga ?; 3) Is there any influence of work motivation on teacher performance in SMP Istiqomah Sambas Purbalingga ?; 4) Is there any influence of academic supervision and work motivation on teacher performance in junior Istiqomah Sambas Purbalingga ?. So the purpose of this research are: (1) to know the influence of principal academic supervision on teacher work motivation in junior Istiqomah Sambas Purbalingga; (2) to know the influence of principal academic supervision on teacher performance in junior Istiqomah Sambas Purbalingga; (3) to know the influence of work motivation on teacher performance in junior Istiqomah Sambas Purbalingga; and (4) to know the influence of principal academic supervision and work motivation on teacher performance in junior Istiqomah Sambas Purbalingga.

Approach and research is quantitative-correlational conducted in junior Istiqomah Sambas Purbalingga with population and sample counted 32 people. The research variables consist of: (1) 2 independent variable / independent variable, that is principal academic supervision (X1) and work motivation (X2); and (2) 1 dependent variable / dependent variable, that is teacher performance (Y) with data collection method is by using questionnaire, observation and documentation. In this research the data analysis is by using technique of regressive regression analysis and multiple regression.

The results of this study indicate that: 1) There is a significant influence of academic supervision on teacher work motivation in junior Istiqomah Sambas Purbalingga. The amount of academic supervision contribution to teacher performance is 98.1% and other 1.9% influenced by other factors outside of academic supervision. 2) There is a significant influence of academic supervision on teacher performance in junior Istiqomah Sambas Purbalingga. The amount of academic supervision contribution to teacher performance is 96,7% and other 3,3% is influenced by other factors outside of academic supervision. 3) There is a significant influence of work motivation on teacher performance in junior Istiqomah Sambas Purbalingga. The amount of work motivation contribution to teacher performance of 95,0% and 5% other influenced by other factors outside of work motivation. 4) There is a significant influence of academic supervision and work motivation on teacher performance in junior Istiqomah Sambas Purbalingga. The amount of academic supervision and work motivation contribution to teacher performance is 96,7% and 3,3% is influenced by other factors outside of academic supervision and work motivation.

**Keywords: Academic Supervision, Work Motivation, Teacher Performance**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Sesuai dengan SKB Menteri Agama RI, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI

No. 158/1987 dan no. 05436/U/1987.

Tertanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

HurufArab	Nama	HurufLatin	Keterangan
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	Bā	b	-
ت	Tā	t	-
ث	Šā	š	S (dengan titik diatasnya)
ج	Jīm	j	-
ح	Ḥā	ḥ	(dengan titik dibawahnya)
خ	Khā	kh	-
د	Dal	d	-
ذ	Žal	ž	Z (dengan titik diatasnya)
ر	Rā	r	-
ز	Zai	z	-
س	Sīn	s	-
ش	Syīn	sy	-
ص	Šād	š	S (dengan titik dibawahnya)
ض	Ḍād	ḍ	D (dengan titik dibawahnya)
ط	Ṭā	ṭ	T (dengan titik dibawahnya)
ظ	Ẓā	ẓ	Z (dengan titik dibawahnya)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	g	-
ف	Fā	f	-
ق	Qāf	q	-
ك	Kāf	k	-
ل	Lām	l	-
م	Mīm	m	-



ن	Nūn	n	-
و	Wāwu	w	-
ه	Hā	h	-
ء	Hamzah	'	apostrof, tetapi lambing ini tidak dipergunakan untuk hamzah di awal kata
ي	Yā	y	-

## B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda syaddah, ditulis rangkap, contoh:

أَحْمَدِيَّة      *Ahmadiyyah*

## C. Ta' Marbutah di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi Bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya.

Ditulis *jama'ah*

جَمَاعَةٌ

2. Bila dihidupkan ditulis t, contoh:

كَرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ      ditulis *karāmatul-auliya'*

## D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis i, dan dammah ditulis u.

## E. Vokal Panjang

a panjang ditulis ā, i panjang ditulis ī, dan u panjang ditulis ū, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

## F. Vokal-vokal Rangkap

1. Fathah dan ya mati ditulis ai, contoh:

بَيْنَكُمْ      *Bainakum*

2. Fathah dan wawu mati ditulis au, contoh:

قَوْل      *Qaul*

### G. Vokal-vokal yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof (‘)

أَنْتُمْ      *A’antum*

مُؤَنَّث      *Mu’annas\*

### H. Kata sandang Alif dan Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyah contoh:

الْقُرْآن      ditulis *Al-Qur'an*

الْقِيَّاس      ditulis *Al-Qiyas*

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

السَّمَاء      *As-sama’*

الشَّمْس      *Asy-syams*

### I. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

### J. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

1. Dapat ditulis menurut penulisannya.

ذَوِي الْقُرُوض      ditulis *Zawi al-furud*

2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut, contoh:

أَهْلُ السُّنَّة      ditulis *Ahl as-Sunnah*

شَيْخُ الْإِسْلَام      ditulis *Syaikh al-Islam* atau *Syaikhul-Islam*

## MOTTO

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ  
مَا يَقَوْمٌ حَتَّىٰ يَغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ يَقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ  
مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

### Artinya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

(Q.S Ar-Ra'd:11)<sup>1</sup>



IAIN PURWOKERTO

---

<sup>1</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang : PT Karya Toha Putra, 1998)

## PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan rasa syukur yang mendalam tesis ini penulis persembahkan kepada :

1. Orang tuaku, Bapak M. Ishak (Almarhum) dan Ibu Muslikhah serta Bapak Nur Hadi (Almarhum) dan Ibu Parsiti yang selalu mendoakan setiap langkahku.
2. Suamiku tercinta Drajat Kuat Aminudin, dan anak-anakku tersayang Fitria Azka Amania dan Fikriyya Ahkam Amanullah, yang telah sabar dan mendukung selama ini sehingga penulis semangat dalam menempuh studi.
3. Teman-teman Beasiswa SPI IAIN Purwokerto yang berjuang bersama menempuh studi dengan suka dukanya.
4. Teman-teman seperjuangan di SMP Negeri 3 Karangreja dan MGMP PAI SMP Kabupaten Purbalingga.



IAIN PURWOKERTO

## KATA PENGANTAR



الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على امور الدنيا والدين أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا رسول الله والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه اجمعين.

Dengan menyebut *Kalimatullah* yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada *Ilahi Rabbi*, Tuhan semesta alam yang senantiasa melimpahkan *taufiq, hidayah, inayah* serta nikmat-Nya kepada hamba-Nya yang sedang berjuang menimba lautan ilmu-Nya. Tiada lupa, shalawat serta salam penyusun sanjungkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW, keluarganya, para sahabatnya serta para pengikutnya yang selalu menghidupkan sunnahnya sampai di hari kelak.

Syukur *alhamdulillah*, berkat *hidayah* dan *inayah*-Nya, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan tesis yang amat sederhana ini. Penelitian tesis ini sebagai bukti tanggung jawab peneliti untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.). Meskipun demikian, dalam tesis ini tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi.

Penulisan tesis ini tidak lepas dari adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan moril dan spiritual dari berbagai pihak. Oleh karenanya, dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Kepala Program Studi Magister Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

3. Dr. Maria Ulpah, M.Si, pembimbing tesis yang berkenan meluangkan waktunya guna memberikan bimbingan, arahan, serta saran-saran hingga selesainya tesis ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang telah berkenan membagi disiplin keilmuan yang dimiliki.
5. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang telah membantu kelancaran proses administrasi selama perkuliahan berlangsung.
6. Ustadz Syaefudin Purwanto, S.Pd, Kepala SMP Istiqomah Sambas Pubalingga dan segenap asatidz/asatidzah khususnya Ustadz Arjudin yang sudah membantu kelancaran proses penelitian.
7. Sahabat dan teman-temanku Program Studi Magister Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
8. Dan semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan tugas akhir tesis ini hingga selesai.

Peneliti menyadari bahwa tesis yang ditulis ini masih jauh dari kesempurnaan, namun harapan peneliti semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca umumnya.

**IAIN PURWOKERTO**

Purwokerto, Juli 2017



**KHOLISOH**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PENGESAHAN DIREKTUR</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	iii
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>TRANSLITERASI</b> .....	viii
<b>MOTTO</b> .....	xi
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	xii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	11
G. Sistematika Pembahasan .....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	13
A. Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	13
1. Supervisi Akademik .....	13
2. Kepala Sekolah.....	24
3. Dimensi Supervisi Akademik Kepala Sekolah .....	33
B. Motivasi Kerja.....	42
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	42

2.	Ciri-ciri Motivasi Kerja .....	45
3.	Teori-teori Motivasi .....	46
4.	Indikator-indikator Motivasi Kerja .....	52
C.	Kinerja Guru.....	54
1.	Pengertian Kinerja Guru.....	54
2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	56
3.	Indikator Penilaian Kinerja Guru .....	57
D.	Penelitian yang Relevan.....	64
E.	Kerangka Berpikir.....	68
F.	Hipotesis Penelitian.....	70
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>72</b>
A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	72
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	73
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	73
1.	Populasi Penelitian .....	73
2.	Sampel Penelitian.....	74
D.	Variabel Penelitian .....	74
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	74
F.	Instrumen Penelitian.....	78
1.	Instrumen Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) .....	78
2.	Instrumen Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	81
3.	Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y) .....	84
G.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	92
1.	Uji Validitas Instrumen .....	92
2.	Uji Reliabilitas Instrumen .....	95
H.	Teknik Analisis Data.....	98
I.	Uji Hipotesis.....	99
1.	Uji Regresi Sederhana ( $X_1$ terhadap Y dan $X_2$ terhadap Y).....	99
2.	Uji Regresi Ganda .....	100

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS</b> .....	101
	A. Gambaran Umum SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.....	101
	1. Profil Sekolah .....	101
	2. Visi dan Misi Sekolah .....	101
	3. Kurikulum Pendidikan .....	102
	B. Deskripsi Data .....	102
	1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah .....	103
	2. Motivasi Kerja .....	106
	3. Kinerja Guru .....	110
	C. Pengujian Hipotesis .....	114
	1. Uji Prasyarat Analisis Hipotesis .....	114
	2. Uji Hipotesis .....	117
	D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	127
	1. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga (Y) .....	127
	2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga (Y).....	135
	3. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga (Y).....	140
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> .....	144
	A. Simpulan.....	144
	B. Saran .....	145

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

#### **RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.....	59
Tabel 3.1.	Kisi-kisi Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	79
Tabel 3.2.	Kisi-kisi Motivasi Kerja.....	82
Tabel 3.3.	Kisi-kisi Kinerja Guru .....	85
Tabel 3.4.	Rangkuman Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian .....	95
Tabel 3.5.	Uji Reliabilitas Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah (Variabel X <sub>1</sub> ).....	96
Tabel 3.6.	Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (Variabel X <sub>2</sub> ).....	97
Tabel 3.7.	Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru (Variabel Y) .....	98
Tabel 4.1.	Supervisi Akademik pada Perencanaan Pembelajaran .....	103
Tabel 4.2.	Supervisi Akademik pada Pelaksanaan Pembelajaran.....	104
Tabel 4.3.	Supervisi Akademik pada Evaluasi Pembelajaran.....	105
Tabel 4.4.	Kebutuhan untuk Berprestasi .....	106
Tabel 4.5.	Kebutuhan akan Kekuasaan.....	107
Tabel 4.6.	Kebutuhan akan Afiliasi .....	108
Tabel 4.7.	Kebutuhan akan Keamanan .....	109
Tabel 4.8.	Kebutuhan akan Status.....	110
Tabel 4.9.	Kompetensi Pedagogik .....	111
Tabel 4.10.	Kompetensi Kepribadian .....	112
Tabel 4.11.	Kompetensi Sosial .....	112
Tabel 4.12.	Kompetensi Profesional.....	113
Tabel 4.13.	Hasil Uji Analisis Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (Variabel X <sub>1</sub> ) Test of Normality .....	114
Tabel 4.14.	Hasil Uji Analisis Variabel Motivasi Kerja (Variabel X <sub>2</sub> ) Test of Normality.....	115
Tabel 4.15.	Hasil Uji Analisis Variabel Kinerja Guru (Variabel Y) Test of Normality .....	116
Tabel 4.16.	Variabel yang Diproses (X <sub>1</sub> ) .....	117

Tabel 4.17.	Interpretasi Koefisien Korelasi ( $X_1$ terhadap $X_2$ ).....	118
Tabel 4.18.	Uji Hipotesis ( $X_1$ terhadap $X_2$ ).....	119
Tabel 4.19.	Variabel yang Diproses ( $X_1$ ).....	120
Tabel 4.20.	Interpretasi Koefisien Korelasi ( $X_1$ terhadap Y) .....	120
Tabel 4.21.	Uji Hipotesis ( $X_1$ terhadap Y) .....	121
Tabel 4.22.	Model Persamaan Regresi ( $X_1$ terhadap Y).....	121
Tabel 4.23.	Variabel yang Diproses ( $X_2$ ) .....	122
Tabel 4.24.	Interpretasi Koefisien Korelasi ( $X_2$ terhadap Y) .....	122
Tabel 4.25.	Uji Hipotesis ( $X_2$ terhadap Y) .....	123
Tabel 4.26	Model Persamaan Regresi ( $X_2$ terhadap Y).....	124
Tabel 4.27.	Variabel yang Diproses ( $X_1$ dan $X_2$ ) .....	125
Tabel 4.28.	Interpretasi Koefisien Korelasi ( $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y) .....	125
Tabel 4.29.	Uji Hipotesis ( $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y) .....	126
Tabel 4.30	Model Persamaan Regresi ( $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y).....	126
Tabel 4.31.	Variabel yang Diproses ( $X_1$ dan $X_2$ ) .....	125
Tabel 4.32.	Deskripsi Data Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	132
Tabel 4.33.	Deskripsi Data Motivasi Kerja Guru .....	137
Tabel 4.30	Deskripsi Data Kinerja Guru .....	141

IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikiran Penelitian .....	70
Gambar 4.1. Grafik Supervisi Akademik pada Perencanaan Pembelajaran..	104
Gambar 4.2. Grafik Supervisi Akademik pada Pelaksanaan Pembelajaran ..	105
Gambar 4.3. Grafik Supervisi Akademik pada Evaluasi Pembelajaran.....	106
Gambar 4.4. Grafik Kebutuhan untuk Berprestasi .....	107
Gambar 4.5. Grafik Kebutuhan akan Kekuasaan .....	108
Gambar 4.6. Grafik Kebutuhan akan Afiliasi .....	108
Gambar 4.7. Grafik Kebutuhan akan Keamanan .....	109
Gambar 4.8. Grafik Kebutuhan akan Status.....	110
Gambar 4.9. Grafik Kompetensi Pedagogik .....	111
Gambar 4.10. Grafik Kompetensi Kepribadian .....	112
Gambar 4.11. Grafik Kompetensi Sosial .....	113
Gambar 4.12. Grafik Kompetensi Profesional.....	114



IAIN PURWOKERTO



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan menempati posisi yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Diperlukan proses pendidikan yang memadai untuk menunjang terwujudnya harapan mulia tersebut. Namun hasil dari proses pendidikan tidak dapat langsung seketika dirasakan, tetapi membutuhkan waktu yang panjang, sepanjang hayat, dan menyentuh semua sendi kehidupan di masyarakat, hingga menjadi jati diri untuk kemajuan, keadilan dan kemakmuran bangsa.

Pendidikan secara umum dimaksudkan untuk membantu peserta didik dalam rangka menumbuh-kembangkan kemanusiaannya. Oleh karena itu, pendidikan merupakan kata kunci dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan dan peningkatan SDM. Urgensi pendidikan juga dapat dilihat dari peranannya yang memungkinkan perubahan potensi manusia dari aksidensi naluri menjadi nurani, sehingga manusia menjadi sumber daya atau modal utama pembangunan yang manusiawi. Dengan demikian, pendidikan bagi kehidupan umat manusia di muka bumi, termasuk bangsa Indonesia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan, manusia mustahil dapat hidup dan berkembang sejalan dengan cita-cita dan tujuan hidup. Begitu pentingnya peranan pendidikan dalam tata kehidupan pribadi maupun masyarakat, maka dalam pengembangan watak bangsa haruslah berpegang dan bertumpu pada landasan pendidikan yang kuat. Untuk mewujudkan itu, maka tidak ada jalan lain hanya dengan menyiapkan sistem pendidikan nasional yang memperlihatkan jati diri bangsa sebagai refleksi kehidupan bangsa dan negara serta tujuan terbentuknya negara. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu “...*memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam perdamaian dunia.*”

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia di atas, maka pemerintah memiliki kewajiban untuk meningkatkan dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan. Pendidikan mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu kehidupan dan martabat bangsa dan negara, sebagai manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Hal ini telah disebutkan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur serta memungkinkan warga negaranya mengembangkan diri, baik berkenaan dengan aspek jasmaniah maupun rohaniyah berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.<sup>1</sup>Selanjutnya, dijelaskan juga dalam UU No. 20/2003, bahwa: “Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama,kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.”<sup>2</sup>Pembangunan dalam bidang pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya pengejawantahan salah satu cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Proses untuk mencerdaskan kehidupan bangsa ini dapat dilakukan melalui jalur pendidikan.<sup>3</sup>

Pendidikan merupakan kunci pembuka ke arah kemajuan suatu bangsa, pendidikan yang maju dan kuat akan mempercepat terjadinya perubahan sosial,dan pendidikan yang mundur akan terlihat kontra produktif terhadap jalannya proses perubahan sosial, bahkan dapat menimbulkan ketidakharmonisan tatanan sosial.<sup>4</sup>Oleh karena pendidikan merupakan pondasi dasar dalam menentukan sebuah bangsa, maka semua bangsa di dunia termasuk Indonesia,

---

<sup>1</sup> Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

<sup>2</sup> Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

<sup>3</sup>Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), hlm. 1.

<sup>4</sup>Abdul Wahid, *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2001), hlm. 261.

terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Walaupun demikian, sektor pendidikan ini masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara tetangga. Penyebab keterpurukan sektor pendidikan ini masih terjadi perbedaan pendapat di antara para pakar dan praktisi pendidikan. Sebagian mengatakan bahwa rendahnya anggaran pendidikan yang menjadi penyebab dan sebagian mengatakan manajemen yang amburadul, bahkan ada pula yang mengatakan bahwa kurikulumnya tidak beres. Sebagian lagi berpendapat bahwa keterpurukan sektor pendidikan disebabkan oleh filosofi pendidikan yang selama 30 tahun terabaikan. Oleh karenanya lembaga pendidikan harus dikembalikan pada fungsi semula, yakni lembaga yang memanusiakan manusia.

Pendidikan pada dasarnya adalah suatu usaha untuk menyiapkan peserta didik untuk menghadapi lingkungan hidupnya yang selalu akan mengalami perubahan. Dengan pendidikan, peserta didik diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupannya dan begitu juga masyarakat. Dewasa ini, pendidikan semakin berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Pendidikan tidak mungkin menisbikan proses globalisasi, antara lain merespon proses pendidikan dengan menciptakan sistem pendidikan yang lebih akomodatif terhadap perkembangan zaman. Sehingga *outputnya* dapat berperan secara efektif dalam kehidupan masyarakat. Oleh karenanya, pendidikan harus dirancang dengan sedemikian rupa agar memungkinkan para peserta didik mengembangkan potensi yang dimiliki secara alami dan kreatif dalam suasana yang penuh kebebasan, kebersamaan dan tanggung jawab. Hal ini telah tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, telah dijelaskan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.<sup>5</sup>

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 ini juga disebutkan bahwa:

“Fungsi Pendidikan Nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

---

<sup>5</sup> Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”<sup>6</sup>

Untuk mengembangkan fungsi dan tujuan dari pendidikan nasional tersebut, maka guru merupakan ujung tombak dalam mewujudkannya. Seorang guru sebagai tenaga profesional dalam pendidikan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya tersebut dituntut memiliki 4 (empat) kompetensi, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugas dan kinerjanya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Dengan demikian, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Kinerja guru dalam mengajar dituntut selalu meningkat selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar kegiatan interaksi belajar-mengajar semakin hidup. Upaya untuk peningkatan kinerja guru secara individu telah banyak dilakukan oleh guru yang bersangkutan dengan cara melanjutkan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, seperti S-1 bahkan S-2 dan S-3. Pemerintah juga telah berusaha meningkatkan kemampuan dan kelayakan guru, dimulai dari pendidikan pra jabatan atau yang biasa *pre-service training* hingga pendidikan setelah meniti jabatan guru atau *in-service training* seperti penataran, seminar, loka karya, pelatihan dan studi lanjut di lembaga pendidikan formal. Semuanya dilakukan untuk meningkatkan mutu kinerja guru, khususnya demi tercapainya tingkat pembelajaran yang efektif.

Demi tercapainya suatu tingkat pembelajaran yang efektif, maka diperlukan pengawasan atau *supervise* dari orang yang secara fungsional ditunjuk sebagai supervisor. Guru di dalam membawakan materi diharapkan dapat

---

<sup>6</sup> Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

menguasai, termasuk pendekatan metodologis serta tugas-tugas peserta didik, baik secara personal maupun kelompok. Tugas pembelajaran agar memperoleh suatu hasil yang maksimal perlu adanya motivasi, bimbingan, serta arahan-arahan dari kepala sekolah. Proses inilah yang menyebabkan diperlukan adanya *supervise* dari kepala sekolah itu sendiri yang secara efektif dapat memperhatikan secara kontinu terjadinya proses pembelajaran peserta didik.<sup>7</sup>

Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah kompetensi supervisi. “Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.”<sup>8</sup> Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Sikap profesional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan kinerja guru. Ali Imron mengemukakan bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mengharuskan orang terus belajar, lebih-lebih guru, yang mempunyai tugas mendidik dan mengajar. Sedikit saja lengah dalam belajar akan ketinggalan dengan perkembangan, termasuk peserta didik yang diajar. Oleh karena itu, kemampuan mengajar guru harus senantiasa ditingkatkan, antara lain melalui supervisi kepala sekolah dalam kegiatan pembelajaran.<sup>9</sup>

Tugas di bidang supervisi merupakan salah satu tugas kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Secara tegas Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, menyebutkan bahwa tugas di bidang supervisi merupakan tugas-tugas kepala sekolah yang berkaitan dengan pembinaan guru untuk perbaikan pengajaran. Supervisi merupakan suatu usaha memberikan bantuan kepada guru untuk

---

<sup>7</sup>Imam Gojali Umiarso, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2001), hlm. 285.

<sup>8</sup>Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

<sup>9</sup>Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 1.

memperbaiki atau meningkatkan proses dan situasi belajar mengajar. Sasaran akhir dari kegiatan supervisi adalah meningkatkan hasil belajar peserta didik.<sup>10</sup> Uraian tersebut, dapat dimaknai bahwa dalam usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, kepala sekolah bertugas menyelenggarakan serta melaksanakan kegiatan supervisi. Tugas ini cukup penting karena melalui peran supervisor, kepala sekolah dapat memberi bantuan, bimbingan, ataupun layanan kepada guru dalam menjalankan tugas ataupun dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi pada saat proses pembelajaran. Glickman et.al. menyatakan bahwa “*We can think of the supervision as the glue of a successful school*”.<sup>11</sup> Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kita dapat beranggapan bahwa sebuah pengawasan dapat menjadi salah satu penentu dari sekolah yang berhasil.

Berdasarkan uraian di atas, maka salah satu faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah. Supervisi dalam hal ini adalah supervisi akademik kepala sekolah, yaitu pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang berdampak kepada kinerja guru, yaitu kualitas pengajaran. Agar kualitas pendidikan meningkat, maka seorang kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruhnya yang menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugas-tugas mulianya secara efektif, sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Selain supervisi akademik kepala sekolah, terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru, salah satunya adalah motivasi kerja. Menurut Malayu Hasibuan, keberadaan motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>12</sup> Guru yang mempunyai motivasi dalam bekerja memungkinkan timbulnya suatu kinerja yang tinggi. Motivasi kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja dan

---

<sup>10</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Pendidikan dan Pelatihan: Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Depdiknas, 2007), hlm. 4.

<sup>11</sup> Glickman et.al., *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership*, (Boston: Pearson Education, inc., 2009), hlm. 8.

<sup>12</sup>Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 92.



menciptakan suasana harmonis di dalam suatu sekolah. Guru yang mempunyai motivasi kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Dengan demikian, seorang guru dituntut untuk selalu mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga motivasi memainkan peranan penting dalam menentukan kinerjanya.

Pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan perlu diupayakan agar guru menjadi profesional, salah satunya melalui kegiatan supervisi akademik oleh Kepala Sekolah. Supervisi akademik berfungsi untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak hanya meningkatkan kompetensinya, melalui penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, serta pemberian insentif dan gaji yang layak. Dengan demikian guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Berdasarkan uraian supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mewujudkan kinerja guru dapat diciptakan melalui peningkatan motivasi kerja dan peningkatan supervisi kepala sekolah. Guru yang memiliki motivasi kerja dan didukung oleh *supervise* kepala sekolah akan dapat meningkatkan kinerjanya, yang pada gilirannya akan berimplikasi ke pada meningkatnya mutu pendidikan. Masalahnya, bagaimana penilaian guru terhadap supervisi akademik kepala sekolah? Bagaimana pula penilaian guru terhadap motivasinya? Hal ini merupakan pertanyaan yang perlu diadakan pengkajian lebih mendalam melalui penelitian.

SMP Istiqomah Sambas Purbalingga yang beralamat di Jalan A.W. Soemarmo 52 A Purbalingga, merupakan salah satu lembaga formal yang berada di bawah naungan Yayasan Istiqomah Sambas Purbalingga. SMP Islam swasta ini mulai berdiri pada tahun pelajaran 2005/2006 dengan visinya, yaitu: “Dengan Sadar Mutu Menjadi Sekolah Unggul, Model dan Islami”, serta misinya adalah: (1) Penyelenggaraan Kegiatan Belajar Mengajar yang Berkualitas; (2) Penyediaan

tenaga pendidik yang profesional; (3) Mencetak generasi muda Islam yang berkualitas dan profesional; (4) Penyediaan sarana dan prasarana yang representatif; (5) Penataan lingkungan yang sehat, bersih, aman, nyaman dan tertib; (6) Pembinaan rohani untuk meningkatkan kualitas iman dan taqwa bagi seluruh civitas sekolah; (7) Mengedepankan kedisiplinan yang tinggi; (8) Menjalin hubungan yang harmonis dengan Ikatan Orang Tua Murid (IOM), masyarakat, pemerintah maupun dunia usaha; (9) Penerapan system manajemen mutu; (10) Pemberdayaan berbagai laboratorium dan perpustakaan. Dengan status akreditasi A (Amat Baik), SMP Istiqomah Sambas Purbalingga telah memiliki banyak prestasi baik akademik maupun non akademik pada tingkat kabupaten maupun tingkat propinsi.<sup>13</sup>

Dari sekian prestasi yang telah dicapai oleh para peserta didik SMP Istiqomah Sambas Purbalingga, tidak bisa dipungkiri adanya peranan guru dan manajemen sekolah dalam mengupayakan terciptanya keberhasilan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Peranan Kepala Sekolah dalam membimbing dan memotivasi guru-guru demi terciptanya suasana pembelajaran yang kondusif sangat diperlukan. Hal ini dilakukan dengan dilaksanakannya supervisi akademik kepala sekolah setiap semester kepada guru-guru di bawah tanggung jawab Kepala Sekolah. Pelaksanaan supervisi akademik dimaksudkan untuk memberikan motivasi dan memantapkan kembali kinerja guru-guru dalam proses pembelajaran.<sup>14</sup>

Permasalahan yang menyangkut supervisi akademik kepala sekolah yang peneliti jumpai melalui observasi dilapangan, dalam pelaksanaannya masih kurang intensif. Hal ini dibuktikan bahwa pelaksanaan kegiatan supervisi akademik kepala sekolah pada kegiatan belajar mengajar hanya 2 kali dalam setiap semester. Rendahnya pelaksanaan supervisi akademik khususnya disebabkan oleh banyaknya tugas-tugas yang diemban Kepala Sekolah sehingga sulit meluangkan waktu untuk melakukan supervisi akademik secara intensif.

---

<sup>13</sup> Hasil observasi awal dengan melihat dokumen sekolah SMP Istiqomah Sambas Purbalingga pada hari Kamis tanggal 16 Juni 2016.

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMP Istiqomah Sambas Purbalingga, Bapak Purwanto pada observasi pendahuluan Hari Kamis, 16 Juni 2016.

Hal ini dikarenakan Kepala Sekolah mengampu dua unit sekaligus, yaitu SMP Reguler dan SMP *Boarding School* Istiqomah Sambas Purbalingga. Kondisi demikian jika terus berlanjut kurang memberikan iklim yang kondusif terhadap peningkatan kinerja para guru.

Faktor lain yang dapat pula mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Hal tersebut disebabkan motivasi merupakan landasan dan energi penggerak bagi seseorang dalam melakukan berbagai macam aktivitas, diantaranya adalah melaksanakan proses pembelajaran. Dalam melaksanakan pekerjaan selain membutuhkan kecakapan-kecakapan pribadi, juga membutuhkan adanya motivasi yang cukup kuat pada pribadi tersebut untuk melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Permasalahan menyangkut motivasi yang peneliti jumpai dari observasi di lapangan adalah masih adanya sebagian guru yang masih baru (*fresh graduate*), sehingga dalam pelaksanaan kegiatan khususnya dalam proses belajar mengajar masih membutuhkan motivasi lebih karena belum banyak pengalaman di lapangan secara langsung.

Untuk membuktikan keresahan akademik di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul: “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pentingnya peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikannya masing-masing.
2. Tugas yang berat sebagai seorang guru hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja yang tinggi.
3. Menjadi guru yang memiliki kinerja yang tinggi tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, yang salah satu usahanya adalah melalui supervisi.

4. Salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk mensupervisi guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran atau biasa disebut dengan supervisi akademik.
5. Kinerja guru yang tinggi juga tidak akan terwujud tanpa adanya motivasi kerja dari guru yang bersangkutan.
6. Supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **C. Batasan Masalah**

Dilihat dari identifikasi masalah di atas, dan agar mendapat temuan yang mendalam, maka peneliti membatasi permasalahan penelitian ini dengan identifikasi masalah yaitu: bagaimana pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja serta kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga ? Seberapa besar pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga?

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas tentang pentingnya supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik di SMP Istiqomah Purbalingga, maka dalam penelitian ini akan mengarahkan fokus permasalahannya yang dirumuskan pada pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Apakah ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga?
2. Apakah ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga?
4. Apakah ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.
2. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.
4. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pendidikan, terutama yang berkaitan dengan manajemen pendidikan.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
  - c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian serupa di masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
  - a. Informasi dan masukan yang konstruktif untuk perbaikan pengembangan kinerja guru.
  - b. Memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja.

- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi kepala sekolah dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.
- d. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Penelitian ini terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian pendahuluan, bagian isi dan bagian penutup. Bagian pendahuluan terdiri dari bab satu, bagian isi terdiri dari bab dua, bab tiga dan bab empat, dan bagian penutup terdiri dari bab lima. Setiap bab pada setiap bagian saling berhubungan satu dengan yang lainnya.

Bab satu berisi pendahuluan, yang meliputi dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua berisi kajian pustaka, yang berisi supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja guru, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

Bab tiga berisi metode penelitian, yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, uji hipotesis, dan hipotesis statistik.

Bab empat berisi pembahasan hasil penelitian, yang meliputi gambaran umum SMP Istiqomah Sambas Purbalingga, deskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab lima berisi penutup, yang meliputi simpulan, dan saran.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

##### 1. Supervisi Akademik

###### a. Pengertian Supervisi Akademik

Secara bahasa, supervisi berarti mengamati, mengawasi, atau membimbing kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud untuk mengadakan perbaikan. Supervisi berasal dari kata “*super*” artinya lebih atau atas, dan “*vision*” artinya melihat atau meninjau. Secara etimologi supervisi artinya melihat atau meninjau yang dilakukan oleh atasan terhadap pelaksanaan kegiatan bawahannya.<sup>1</sup> Orang yang berfungsi memberi bantuan kepada guru-guru dalam menstimulir kearah usaha mempertahankan suasana belajar mengajar yang lebih baik dapat disebut dengan supervisor.

Menurut Ngalim Purwanto, supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.<sup>2</sup> Jadi, supervisi merupakan upaya melakukan perbaikan kepala sekolah dalam memberikan masukan dan arahan oleh supervisor, sebagaimana dikutip Piet. A. Sahertian, supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.<sup>3</sup>

Menurut Sergiovani dan Starrat sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa, bahwa supervisi merupakan suatu proses yang dirancang

---

<sup>1</sup> Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), hlm. 41.

<sup>2</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosadakarya, 2005), hlm. 76.

<sup>3</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hlm. 17.



secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.<sup>4</sup>

Menurut Suharsimi Arikunto, supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar.<sup>5</sup>

Supervisi akademik adalah pembinaan yang menitikberatkan pengamatan pada masa akademik yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar.<sup>6</sup> Kesimpulannya, bahwa supervisi akademik merupakan kegiatan membantu guru secara langsung dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan akademik. Demikian guru sangat membutuhkan pengawasan dari seorang supervisor yang akan mengevaluasi dan dapat meningkatkan kualitas pengajaran guru.

Pengawasan pendidikan ada dua, yaitu pengawas pendidikan internal yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas eksternal yang ditunjuk oleh pemerintah untuk mengawasi sekolah tersebut. Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.<sup>7</sup> Maka, peran kepala sekolah bukan hanya sebagai pemimpin namun juga sebagai supervisor akademik yang bertindak sebagai pembimbing dan konsultan bagi guru-guru dalam perbaikan pengajaran dan menciptakan situasi belajar mengajar yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditegaskan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan bantuan profesional yang berupa

---

<sup>4</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 111.

<sup>5</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hlm. 5.

<sup>6</sup> Mukhtar & Iskandar, *Orientasi...*, hlm. 43.

<sup>7</sup> Mukhtar & Iskandar, *Orientasi...*, hlm. 111.

pemberian dorongan, bimbingan, dan arahan dari kepala sekolah kepada guru agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan proses pembelajaran demi mencapai tujuan pembelajaran. Dengan adanya supervisi akademik guru akan merasa lebih terbantu untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi pada saat melaksanakan proses pembelajaran. Dengan kata lain, supervisi akademik penting dilakukan guna meningkatkan kinerja guru. Bimbingan dan bantuan dari kepala sekolah akan sangat membantu guru dalam menyelesaikan segala macam tugas pembelajaran. Selain itu, hasil supervisi dapat dijadikan bahan evaluasi baik bagi guru maupun bagi kepala sekolah. Dari hasil evaluasi itulah guru dapat mengetahui kinerjanya apakah sudah baik atau belum.

b. Tujuan dan Sasaran Supervisi Akademik

Pelaksanaan supervisi akademik yang terpusat pada guru merupakan sasaran pokok yang terdapat dalam kegiatan supervisi akademik. Menurut Suharsimi Arikunto, “kegiatan pokok supervisi adalah melakukan pembinaan kepada personil sekolah pada umumnya, dan khususnya guru, agar kualitas pembelajaran dapat meningkat.”<sup>8</sup> Sebagai dampak dalam meningkatnya kualitas pengajaran dan pembelajaran, diharapkan dapat pula meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Dengan meningkatnya kualitas belajar peserta didik berarti meningkat pula kualitas lulusan sekolah. Untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru maka kepala sekolah perlu melaksanakan pembinaan yang menerapkan prinsip sebagai supervisor.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah dapat disimpulkan bahwa adanya pelaksanaan supervisi akademik antara lain membantu guru dalam: (1) merencanakan kegiatan pembelajaran dan atau bimbingan; (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran atau bimbingan; (3) menilai proses dan hasil pembelajaran/bimbingan; (4) memanfaatkan hasil penelitian untuk peningkatan layanan pembelajaran atau bimbingan; (5) memberikan umpan balik secara tepat dan teratur secara

---

<sup>8</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar...*, hlm. 33.

berkesinambungan pada peserta didik; (6) melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar; (7) memberikan bimbingan belajar pada peserta didik; (8) menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan; (9) mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu media pembelajaran dan bimbingan; (10) memanfaatkan sumber-sumber belajar; (11) mengembangkan interaksi pembelajaran/ bimbingan yang tepat dan berdaya guna (metode, strategi, teknik, model, pendekatan dan lain-lain); (12) penelitian praktis bagi perbaikan pembelajaran/bimbingan; dan (13) mengembangkan inovasi pembelajaran atau bimbingan.<sup>9</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi akademik merupakan bagian yang sangat esensial untuk tercapainya tujuan dari pembelajaran. Pada intinya tujuan supervisi akademik, yaitu membina guru dalam upaya memperbaiki proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu serta hasil pembelajaran. Dalam supervisi akademik, supervisor perlu terjun langsung untuk melihat suasana yang terjadi di kelas. Dengan adanya supervisi dalam bentuk bimbingan dan layanan kepada guru secara langsung diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka dalam proses pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan prestasi akademik peserta didik. Hasil supervisi akademik berfungsi sebagai informasi bagi profesionalisme guru.<sup>10</sup>

c. Fungsi Supervisi Akademik

Mengacu pada tujuan supervisi akademik, maka perlu diketahui juga fungsi supervisi akademik. Adapun fungsi supervisi menurut Suharsimi Arikunto ada tiga, yaitu: (1) sebagai kegiatan untuk meningkatkan mutu pembelajaran; (2) sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan pembelajaran; dan (3) sebagai kegiatan memimpin dan membimbing.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah.

<sup>10</sup> Lantip Diat Prasojito & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hlm. 87.

<sup>11</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar...*, hlm. 13.

Menurut Syaiful Sagala, fungsi supervisi akademik adalah memberikan pelayanan supervisi pengajaran kepada guru untuk menumbuhkan proses belajar mengajar yang berkualitas baik, menyenangkan, inovatif dan dapat menjaga keseimbangan pelaksanaan tugas staf mengajar.<sup>12</sup> Lebih lanjut, Amatembun dalam Djam'an Satori, mengemukakan bahwa fungsi supervisi akademik adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian. Dalam fungsi ini supervisi bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan obyektif tentang situasi pendidikan (khususnya sasaran supervisi akademik) dengan menempuh prosedur: (1) perumusan pokok masalah sebagai fokus penelitian; (2) pengumpulan data; (3) pengolahan data; dan (4) penarikan kesimpulan yang diperlukan untuk perbaikan dan peningkatan.
- 2) Penilaian, yaitu dengan mengevaluasi hasil penelitian, sehingga bisa mengetahui apakah situasi pendidikan yang diteliti itu mengalami kemunduran, kemandegan atau kemajuan, memprihatinkan atau menggembirakan.
- 3) Perbaikan, yaitu melakukan langkah-langkah: (1) mengidentifikasi aspek-aspek negatif – berupa kekurangan atau kemandegan; (2) mengklasifikasi aspek-aspek negatif – menentukan yang ringan dan yang serius; (3) melakukan perbaikan-perbaikan menurut prioritas, dengan mengacu pada hasil penilaian.
- 4) Peningkatan. Supervisi berupaya memperhatikan kondisi-kondisi yang telah memuaskan dan bahkan meningkatkannya, karena dilakukan upaya perbaikan melalui proses yang berkesinambungan dan terus menerus.<sup>13</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi supervisi akademik adalah membantu sekolah dalam pemberian layanan pada guru-guru untuk dapat bekerja dengan baik, yaitu dengan mampu

---

<sup>12</sup> Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 106.

<sup>13</sup> Djam'an Satori, *Paradigma Baru Supervisi Pendidikan untuk Peningkatan Mutu dalam Konteks Peranan Pengawas Sekolah dalam Otonomi Daerah*, (Bandung: APSI Provinsi Jawa Barat), hlm. 3.

melaksanakan proses belajar mengajar yang berkualitas, menyenangkan, dan inovatif kepada peserta didik di sekolah.

d. Prinsip-prinsip Supervisi Akademik

Seorang pemimpin pendidikan yang berfungsi sebagai supervisor dalam melaksanakan supervisi hendaknya bertumpu pada prinsip supervisi. Menurut Piet A. Sahertian prinsip-prinsip dapat disebutkan sebagai berikut:

- 1) Prinsip Ilmiah, unsur-unsurnya adalah: (a) sistematis, yaitu dilaksanakan secara teratur, berencana dan kontinu; (b) objektif artinya data yang didapat berdasarkan pada observasi nyata, bukan tafsiran pribadi; (c) menggunakan alat/instrument seperti angket, observasi, dan percakapan pribadi yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar.
- 2) Prinsip Demokratis, di mana servis dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab. Demokratis mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan dan bawahan, tapi berdasarkan rasa kejawatan.
- 3) Prinsip Kerjasama, di mana seluruh staff sekolah dapat bekerja sama, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik. *Sharing of idea, sharing of experience*, memberi *support* (mendorong), menstimulasi guru, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.
- 4) Prinsip Konstruktif dan Kreatif, yaitu membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana dimana tiap orang merasa aman dan dapat mengembangkan potensi-potensinya. Prinsip ini menekankan bahwa kegiatan supervisi dilaksanakan untuk membangun dan mengembangkan potensi kreatif para guru. Supervisi diharapkan dilaksanakan dalam suasana yang menyenangkan, bukan menakut-nakuti. Dengan begitu para guru lebih termotivasi untuk mengembangkan potensi mereka.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep...*, hlm. 20.

Pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang berfungsi sebagai supervisor harus mempunyai prinsip supervisi agar mampu membina hubungan yang baik. Sikap kreatif juga harus dimiliki oleh supervisor agar setiap personil sekolah dapat berpartisipasi aktif dalam memperbaiki proses belajar mengajar. Ada beberapa prinsip lain yang harus dilakukan oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik, yaitu:

- 1) Supervisi akademik harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan demikian ini bukan saja antara supervisor dengan guru, melainkan juga antara supervisor dengan pihak lain yang terkait dengan program supervisi akademik.
- 2) Supervisi akademik harus dilakukan secara berkesinambungan. Apabila guru telah berhasil mengembangkan dirinya tidaklah berarti selesailah tugas supervisor melainkan harus tetap dibina secara berkesinambungan. Hal ini karena mengingat adanya problem proses pembelajaran selalu muncul dan berkembang.
- 3) Supervisi akademik harus demokratis. Supervisor harus melibatkan secara aktif guru yang dibinanya. Oleh sebab itu, program supervisi akademik sebaiknya direncanakan, dikembangkan dan dilaksanakan bersama secara kooperatif dengan guru, kepala sekolah, dan pihak lain yang terkait di bawah ini koordinasi supervisor.
- 4) Program supervisi akademik harus integral dengan program pendidikan. Antara satu sistem dengan sistem lainnya harus dilaksanakan secara integral. Dengan demikian, maka program supervisi akademik integral dengan program pendidikan secara keseluruhan saling terkait antara satu sama lain. Sehingga program supervisi akademik akan lebih mudah diimplementasikan secara efektif.
- 5) Supervisi akademik harus komprehensif. Program supervisi akademik harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan akademik. Prinsip ini tiada lain hanyalah untuk memenuhi tuntutan multi tujuan supervisi akademik, berupa pengawasan kualitas, pengembangan professional dan memotivasi guru, sebagaimana telah dijelaskan di muka.



- 6) Supervisi akademik harus konstruktif. Supervisi akademik bukanlah sekali-kali untuk mencari kesalahan-kesalahan guru, akan tetapi supervisi akademik membantu mengembangkan pertumbuhan dan kreatifitas guru dalam memahami dan memecahkan problem-problem akademik yang dihadapi.
- 7) Supervisi akademik harus obyektif. Dalam menyusun, melaksanakan, mengevaluasi, keberhasilan program supervisi akademik. Di sinilah letak pentingnya instrument pengukuran yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi untuk mengukur seberapa kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran.<sup>15</sup>

Sebagaimana dikemukakan oleh pakar supervisi akademik, beberapa istilah seperti demokrasi, kooperatif dan kerja kelompok telah banyak dibahas dan dihubungkan dengan konsep supervisi akademik. Pembahasannya semata-mata menunjukkan bahwa perilaku supervisi akademik itu harus menjauhkan diri dari sifat otoriter, dimana supervisor sebagai atasan dan guru sebagai bawahan. Begitu pula dalam latar sistem persekolahan, keseluruhan anggota (guru) harus aktif berpartisipasi. Prinsip-prinsip ini yang harus direalisasikan pada setiap proses supervisi akademik di sekolah-sekolah.

Menurut Imam Tholkah dan Ahmad Barizi, ada empat macam prinsip supervisi yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah sebagai supervisor akademik yaitu: *Pertama*, supervisi bersifat korektif. Supervisi korektif ini bukan berarti mencari kesalahan, tetapi juga ditemukan kekurangan atau suatu kesalahan profesi maka kepala sekolah segera untuk memperbaiki dan menyusun rencana atau tata kerja yang lebih baik dimasa-masa selanjutnya. *Kedua*, supervisi yang bersifat preventif. Kepala sekolah harus bisa mengemukakan kesulitan-kesulitan yang ada dengan rasional sehingga ditemukan jawaban solutif yang mampu mencegah terulangnya kemungkinan kesalahan serupa, supervisi yang sifatnya mencegah kesulitan yang dihadapi, dan berusaha untuk memupuk rasa percaya diri. *Ketiga*, supervisi yang bersifat konstruktif atau mengembangkan wawasan

---

<sup>15</sup>Surya Dharma, "Pendidikan dan Pelatihan Supervisi Akademik dalam Peningkatan Professionalisme Guru," <http://infopendidikankita.blogspot.com/2012/02/supervisiakademik.html>, (Diakses 20 Januari 2017).



pengetahuan. Kepala sekolah seharusnya senantiasa berusaha membangun kreasi dan imajinasi ke arah pengembangan pendidikan yang lebih baik secara kompetitif. *Keempat*, supervisi yang bersifat kreatif. Kepala sekolah harus memberikan “rangsangan akademik” kepada semua sivitas sekolah supaya mereka lebih kreatif dan produktif, serta bisa dibangun sikap kerjasama yang baik.<sup>16</sup> Penjelasan ini memberikan implikasi khusus bahwa supervisi akademik yang baik harus mampu membuat guru semakin kompeten, yaitu guru semakin menguasai kompetensi, baik kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Oleh karena itu, supervisi akademik harus menyentuh pada pengembangan seluruh kompetensi guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan supervisi akademik supervisor harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, melaksanakannya secara teratur dan berkelanjutan, serta supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik. Program supervisi akademik harus disusun berdasarkan kebutuhan nyata pengembangan profesional guru, mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam proses pembelajaran, serta harus menyatu dengan program pendidikan.

e. Teknik-teknik Supervisi Akademik

Melaksanakan supervisi akademik dalam rangka perbaikan pembelajaran menjadi tugas kepala sekolah. Untuk dapat melaksanakan supervisi akademik secara efektif, kepala sekolah harus memiliki teknik-teknik supervisi yang tepat dalam melaksanakan supervisi. Menurut Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, teknik supervisi akademik ada dua macam, yaitu teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok.

1) Teknik Supervisi Individual

Teknik supervisi individual merupakan pelaksanaan supervisi perseorangan terhadap guru, sehingga dari hasil supervisi ini akan

---

<sup>16</sup> Imam Tholkhah & Ahmad Barizi, *Membuka Jendela Pendidikan, Mengurai Akar Tradisi dan Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 200.

diketahui kualitas pembelajarannya. Teknik supervisi individual ada lima macam, yaitu:

- a) Kunjungan kelas, merupakan teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah untuk mengamati proses pembelajaran di kelas dengan tujuan untuk menolong guru dalam mengatasi permasalahan di kelas.
- b) Observasi kelas, merupakan kegiatan mengamati proses pembelajaran secara teliti di kelas dengan tujuan untuk memperoleh data yang objektif terkait dengan aspek-aspek situasi pembelajaran dan kesulitan-kesulitan guru dalam usaha memperbaiki proses pembelajaran. Aspek-aspek yang diobservasi antara lain: usaha-usaha dan aktivitas guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran, cara menggunakan media pengajaran, variasi metode, ketepatan penggunaan media dengan materi, ketepatan penggunaan metode dengan materi dan reaksi mental para peserta didik dalam proses belajar mengajar.
- c) Pertemuan individual, merupakan suatu pertemuan, percakapan, dialog dan tukar pikiran antara supervisor dan guru dengan tujuan memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi, mengembangkan hal mengajar yang lebih baik, memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru dan menghilangkan atau menghindari segala prasangka.
- d) Kunjungan antar kelas, adalah guru yang satu berkunjung ke kelas yang lain di sekolah itu sendiri dengan tujuan untuk berbagi pengalaman dalam pembelajaran.
- e) Menilai diri sendiri, merupakan penilaian diri yang dilakukan oleh diri sendiri secara objektif. Dengan demikian diperlukan kejujuran diri sendiri.<sup>17</sup>

## 2) Teknik Supervisi Kelompok

Teknik supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau

---

<sup>17</sup> Lantip Diat Prasojo & Sudiyono, *Supervisi...*, hlm. 102-108.

kelemahan-kelemahan yang sama, dikelompokkan menjadi satu. Pemberian layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi. Ada tiga belas teknik supervisi kelompok, yaitu: kepanitiaan-kepanitiaan, kerja kelompok, laboratorium dan kurikulum, membaca terpimpin, demonstrasi pembelajaran, darmawisata, kuliah/studi, diskusi panel, perpustakaan, organisasi profesional, buletin supervisi, pertemuan guru, lokakarya atau konferensi kelompok.

Teknik supervisi kelompok dalam pengertian supervisi secara umum menurut Ngalim Purwanto, meliputi beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

- a) Mengadakan Pertemuan atau Rapat (*Meeting*). Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Adapun yang termasuk dalam perencanaan itu antara lain adalah mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru.
- b) Mengadakan Diskusi Kelompok (*Group Discussions*). Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar mengajar.
- c) Mengadakan Penataran-penataran (*Inservice-Training*). Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan, misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 120-122.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa teknik supervisi akademik pada umumnya ada dua macam, yaitu teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok. Tidak satupun di antara teknik-teknik supervisi individual maupun kelompok yang dikemukakan di atas cocok atau dapat diterapkan untuk semua guru di sekolah. Hal tersebut dipengaruhi oleh perbedaan permasalahan yang dihadapi masing-masing guru dan perbedaan karakteristik dari masing-masing guru, oleh karena itu kepala sekolah harus bisa menetapkan teknik-teknik mana yang sekiranya mampu membina keterampilan pembelajaran seorang guru.

## 2. Kepala Sekolah

### a. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kata “kepala” dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan “sekolah” merupakan sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin sekolah atau pemimpin suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran. Menurut Rahman, kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah.<sup>19</sup> Lebih lanjut, menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>20</sup>

Kepala sekolah merupakan pejabat formal di sekolah, dikarenakan pengangkatannya melalui proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku. Hal ini dapat ditunjukkan dengan

---

<sup>19</sup> Rusman, *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), hlm. 106.

<sup>20</sup> Wahdjosumidjo., *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 83.

adanya kualifikasi dan kompetensi yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, yaitu:

- 1) Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah adalah: (a) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (DIV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi; (b) pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun; (c) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan (d) memiliki pengikat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.
- 2) Kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah diantaranya kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional (guru) yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran yang diangkat dengan keputusan oleh badan yang berwenang. Seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas dan perannya di sebuah lembaga sekolah.

b. Tugas dan Peran Kepala Sekolah

Dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah, seorang kepala sekolah mempunyai tugas dan peran-peran yang harus dijalankan. Tugas dan peran kepala sekolah menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa, dibagi menjadi tujuh pokok, yaitu: sebagai pendidik (*educator*), sebagai *manajer*, sebagai *administrator*, sebagai *supervisor* (penyelia), sebagai *leader* (pemimpin), sebagai *innovator*, serta

sebagai *motivator*.<sup>21</sup> Adapun penjelasan tugas dan peran-peran kepala sekolah tersebut diuraikan sebagai berikut:

1) Kepala Sekolah sebagai *Educator*

Kepala sekolah merupakan guru yang diberikan tugas sebagai kepala atau pimpinan sekolah, oleh karenanya kepala sekolah juga memiliki tugas untuk mendidik. Tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*) yaitu melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler dan kurikuler untuk peserta didik, menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, melakukan pembinaan peserta didik dan memberikan layanan konseling pada peserta didik.<sup>22</sup>

Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Strategi tersebut seperti menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.<sup>23</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tugas kepala sekolah sebagai *educator*, yaitu melaksanakan pembinaan kepada guru, staf dan peserta didik, serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk pembelajaran bagi semua masyarakat sekolah.

2) Kepala Sekolah sebagai *Manajer*

Sekolah merupakan sebuah organisasi, sehingga perlu dilakukan pengelolaan/ kegiatan manajemen agar sumber daya yang ada di dalamnya dapat didayagunakan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, maka kepala sekolah memiliki peran sebagai manajer. Menurut Made Pidarta dalam E. Mulyasa, terdapat minimal tiga keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang manajer, yaitu:

---

<sup>21</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 97-98.

<sup>22</sup> Kementerian Pendidikan Nasional, *Buku Kerja Kepala Sekolah*, (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2011), hlm. 7-10.

<sup>23</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 98.



Keterampilan konsep, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi, keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin, serta keterampilan teknis, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.<sup>24</sup>

Lebih lanjut, E. Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai manajer, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.<sup>25</sup>

Dalam Buku Kerja Kepala Sekolah, disebutkan bahwa kegiatan manajerial yang harus dilakukan oleh kepala sekolah meliputi: membuat perencanaan sekolah, rencana kerja sekolah (RKS), rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS), menyusun pedoman dan jadwal kegiatan sekolah, serta struktur organisasi sekolah, mengelola pendidik dan tenaga kependidikan, mengelola peserta didik, mengelola sarana dan prasarana sekolah, mengelola pembiayaan sekolah, melakukan evaluasi sekolah.<sup>26</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagai manajer, kepala sekolah mempunyai tugas mengelola sumber daya sekolah yang meliputi mengelola tenaga pendidik, peserta didik, keuangan, kurikulum, humas, fasilitas, dan komponen yang lain, untuk dapat didayagunakan semaksimal mungkin, sehingga dapat mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

### 3) Kepala Sekolah sebagai *Administrator*

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Sebagai administrator sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi

---

<sup>24</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 106-177.

<sup>25</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 106.

<sup>26</sup>Kementerian Pendidikan Nasional, *Buku...*, hlm. 7-10.



personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan.<sup>27</sup>

Sementara itu, dalam Buku Kerja Kepala Sekolah dijelaskan bahwa menyusun administrasi sekolah meliputi:

- a) Administrasi program pengajaran, meliputi menyusun jadwal pelajaran sekolah, daftar pembagian tugas guru, daftar pemeriksaan persiapan mengajar, daftar penyelesaian kasus khusus di sekolah, daftar hasil UAS, rekapitulasi kenaikan kelas, daftar penyerahan STTB, catatan pelaksanaan supervisi kelas, laporan penilaian hasil belajar.
- b) Administrasi kesiswaan, meliputi menyusun administrasi penerimaan siswa baru, buku induk siswa dan buku klaper, daftar jumlah siswa, buku absensi siswa, surat keterangan pindah sekolah, daftar mutasi siswa selama semester, daftar peserta UAS, daftar kenaikan kelas, daftar rekapitulasi kenaikan kelas/lulusan, tata tertib siswa.
- c) Administrasi pegawai, meliputi menyusun daftar kebutuhan pegawai, daftar usulan pengadaan pegawai, data kepegawaian, daftar hadir pegawai, buku penilaian PNS dan file-file kepegawaian lainnya.
- d) Administrasi keuangan, meliputi menyusun buku kas, rangkuman penerimaan dan pengeluaran keuangan sekolah, laporan penerimaan dan pengeluaran anggaran sekolah.
- e) Administrasi perlengkapan, meliputi menyusun buku pemeriksaan perlengkapan/barang, buku inventaris perlengkapan/barang, daftar usul pengadaan perlengkapan/barang.<sup>28</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tugas kepala sekolah sebagai administrator merupakan tugas yang berhubungan dengan pendokumenan pada semua sumber daya di sekolah, baik sumber daya manusia maupun sumber daya pendukung lainnya sehingga seluruh program dan administrasi sekolah dapat berjalan dengan lancar.

#### 4) Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus bisa membina, mengarahkan, membantu guru-guru dalam mengatasi masalah yang dihadapi pada proses pembelajaran. Menurut E. Mulyasa kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan

---

<sup>27</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 107.

<sup>28</sup>Kementerian Pendidikan Nasional, *Buku...*, hlm. 49.

melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.<sup>29</sup> Lebih lanjut, dalam Buku Kerja Kepala Sekolah, ditegaskan bahwa tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah menyusun program supervisi, melaksanakan program supervisi, memanfaatkan hasil supervisi yang meliputi pemanfaatan hasil supervisi untuk peningkatan/pembinaan kinerja guru/staf dan pemanfaatan hasil supervisi untuk pengembangan sekolah.<sup>30</sup>

Dalam melaksanakan peranannya sebagai supervisor kepala sekolah bisa melakukan kegiatan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor dapat ditunjukkan dengan meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor harus melakukan pembinaan dan bimbingan yang efektif bagi semua guru dan stafnya, baik secara formal maupun informal agar dapat mencapai kinerja yang tinggi.

##### 5) Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai *leader*/pemimpin hendaknya mampu menggerakkan bawahannya agar bersedia melaksanakan tugasnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.<sup>31</sup>

Dalam Buku Kerja Kepala Sekolah, disebutkan bahwa TUPOKSI yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu merumuskan dan menjabarkan visi, misi dan tujuan sekolah, melakukan dan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, menjalin komunikasi dan kerja sama dengan masyarakat sekolah, melakukan analisis kebutuhan guru, memantau dan

---

<sup>29</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 112.

<sup>30</sup>Kementerian Pendidikan Nasional, *Buku...*, hlm. 7-10.

<sup>31</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 115.

menilai kinerja guru dan staf.<sup>32</sup>

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, pemahaman terhadap visi-misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.<sup>33</sup> Sementara itu, Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk selalu: (1) bertanggung jawab agar para guru, staf dan peserta didik menyadari akan tujuan sekolah yang telah ditetapkan; (2) bertanggung jawab untuk menyediakan segala dukungan, peralatan, fasilitas, berbagai peraturan, dan suasana yang mendukung kegiatan; (3) memahami motivasi setiap guru, staf dan peserta didik; (4) menjadi sumber inspirasi bawahan; (5) kepala sekolah harus selalu dapat menjaga, memelihara keseimbangan antara guru, staf dan peserta didik di satu pihak dan kepentingan sekolah, serta kepentingan masyarakat di pihak lain; (6) kepala sekolah harus menyadari bahwa esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*the followership*), artinya kepemimpinan tidak akan terjadi apabila tidak didukung pengikut atau bawahan; dan (7) kepala sekolah harus memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian/pengawasan dan mengadakan pembinaan agar masing-masing anggota/bawahan memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama.<sup>34</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai *leader*/pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar bersedia melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan komitmen yang tinggi. Tugas kepala sekolah dalam hal ini termasuk pemberian motivasi, pembimbingan serta pengarahan kepada guru/staf dalam pelaksanaan tugasnya.

#### 6) Kepala Sekolah sebagai *Innovator*

Kepala sebagai tokoh sentral penggerak organisasi sekolah harus

<sup>32</sup> Kementerian Pendidikan Nasional, *Buku...*, hlm. 7-10.

<sup>33</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 115.

<sup>34</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 118-119.

mampu menciptakan hal-hal yang baru untuk mengembangkan sekolah yang dipimpinnya, dalam hal ini kepala sekolah juga berperan sebagai *innovator*. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *innovator*, E. Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran inovatif.<sup>35</sup> Lebih lanjut, E. Mulyasa menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai *innovator* akan tercermin dari cara-caranya dalam melakukan pekerjaan secara: (1) konstruktif, yaitu membina setiap tenaga kependidikan untuk dapat berkembang secara optimal dalam melaksanakan tugas yang diembannya; (2) kreatif, yaitu berusaha mencari gagasan dan cara-cara baru dalam melaksanakan tugasnya; (3) delegatif, yaitu berusaha mendelegasikan tugas kepada tenaga kependidikan sesuai dengan deskripsi tugas, jabatan serta kemampuan masing-masing; (4) integratif, yaitu berusaha mengintegrasikan semua kegiatan, sehingga dapat menghasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien, dan produktif; (5) rasional dan objektif, yaitu berusaha bertindak dengan mempertimbangkan rasio dan objektif; (6) pragmatis, yaitu berusaha menetapkan kegiatan atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan, serta kemampuan sekolah; (7) keteladanan, yaitu kepala sekolah harus menjadi teladan dan contoh yang baik bagi bawahannya; (8) adaptabel dan fleksibel, yaitu mampu beradaptasi dalam menghadapi situasi baru, serta berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan para tenaga kependidikan untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya.<sup>36</sup> Sedangkan TUPOKSI kepala sekolah sebagai *innovator* dalam Buku Kerja Kepala Sekolah, yaitu kepala sekolah sebagai *innovator* harus menjalin kerja sama dengan pihak lain, menerapkan TIK dalam manajemen sekolah, dan melakukan pembaharuan di sekolah.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 118.

<sup>36</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 118-119.

<sup>37</sup> Kementerian Pendidikan Nasional, *Buku...*, hlm. 7-10.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai *innovator* harus senantiasa mengikuti perubahan yang ada guna mengembangkan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah dituntut harus mampu menciptakan metode-metode pembelajaran yang inovatif, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menjalin hubungan dengan masyarakat luas guna mencari gagasan atau ide-ide baru yang dapat diterapkan di sekolah.

7) Kepala Sekolah sebagai *Motivator*

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan dorongan atau motivasi kepada anggotanya untuk selalu bersedia bekerja sama sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian penghargaan atas prestasi guru, staf, maupun peserta didik, pemberian sanksi/ hukuman atas pelanggaran peraturan dan kode etik bagi guru, staf, maupun peserta didik, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif.<sup>38</sup> Dengan demikian, seorang kepala sekolah juga harus berperan sebagai *motivator*.

Kepala sekolah sebagai *motivator* bertugas memberikan dorongan dan dukungan kepada semua bawahannya agar mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. E. Mulyasa mengemukakan bahwa:<sup>39</sup> sebagai *motivator* kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Agar dalam memberikan motivasi dapat dilakukan dengan tepat, maka kepala sekolah harus memahami karakteristik bawahannya, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki motif masing-masing yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

---

<sup>38</sup> Kementerian Pendidikan Nasional, *Buku...*, hlm. 7-10

<sup>39</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala...*, hlm. 120.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah sebagai *motivator* harus mampu mendorong dan memotivasi bawahannya untuk selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Kegiatan motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan atau hadiah bagi bawahan yang kinerjanya baik.

### 3. Dimensi Supervisi Akademik Kepala Sekolah

#### a. Tugas dan Tanggung jawab Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independen, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

- 1) Diskusi kelompok, diskusi kelompok merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bersama guru-guru dan bisa juga melibatkan tenaga administrasi, untuk memecahkan berbagai masalah di sekolah, dalam mencapai suatu keputusan. Banyak masalah yang dipecahkan dalam diskusi kelompok, seperti peningkatan kemampuan tenaga kependidikan, dan masalah hasil temuan kepala sekolah pada kegiatan observasi di dalam atau di luar kelas.
- 2) Kunjungan kelas, kunjungan kelas dapat digunakan oleh kepala sekolah sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Kunjungan kelas merupakan teknis yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melakukan tugas pokoknya mengajar, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, media yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran, serta mengetahui secara langsung pengetahuan peserta didik dalam



menangkap materi yang diajarkan. Dalam kunjungan kelas/observasi kelas, pengawas dapat melakukan pengamatan tentang: (a) kesiapan mengajar guru; (b) kesiapan belajar peserta didik; (c) penguasaan materi yang akan disajikan; (d) kemampuan menggunakan berbagai metode belajar mengajar; (e) kemampuan memanfaatkan sarana, alat dan media pembelajaran; (f) kemampuan membuka dan menutup pelajaran.<sup>40</sup>

- 3) Pembicaraan individual, merupakan teknik bimbingan dan konseling kepada guru, baik berkaitan dengan kegiatan pembelajaran maupun masalah yang menyangkut profesionalisme guru.
- 4) Simulasi pembelajaran, merupakan suatu teknik supervisi berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah, sehingga guru dapat menganalisa penampilan yang diamatinya sebagai intropeksi diri, walaupun sebenarnya tidak ada cara mengajar yang paling baik.<sup>41</sup>

b. Kompetensi Akademik Kepala Sekolah

Dimensi kompetensi supervisi meliputi: merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan kualitas pengajaran guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan tehnik supervisi yang tepat, serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan kualitas pengajaran guru.

Dari uraian di atas, mengisyaratkan kompetensi supervisi akademik adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan menilai para guru dalam melaksanakan tugas profesi guru. Maka kepala sekolah harus lebih menguasai kompetensi akademik dibandingkan para guru agar dapat melaksanakan supervisi akademik yang optimal serta dapat meningkatkan kualitas profesional guru dan meningkatkan kualitas pengajaran guru. Sedangkan apabila merujuk kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, ada tiga

---

<sup>40</sup> Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman...*, hlm. 62-63.

<sup>41</sup> E. Mulyasa, *Menjadi...*, hlm. 113-114.



kompetensi supervisi yang harus dimiliki kepala sekolah dalam rangka melaksanakan supervisi akademik, yaitu sebagai berikut:<sup>42</sup>

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Uraian di atas mengisyaratkan bahwa kompetensi supervisi akademik adalah suatu aktifitas, kemampuan dalam membina dan menilai para guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Maka, supervisi akademik merupakan pembinaan yang difokuskan untuk meningkatkan kompetensi guru agar mampu meningkatkan kualitas profesinya. Dengan demikian, kompetensi supervisi tersebut perlu diterapkan dalam pelaksanaan supervisi akademik.

#### c. Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Proses Pembelajaran

Supervisi akademik oleh kepala sekolah dalam proses pembelajaran, meliputi supervisi akademik pada perencanaan pembelajaran, supervisi akademik pada pelaksanaan pembelajaran, dan supervisi akademik pada evaluasi pembelajaran.<sup>43</sup>

##### a) Supervisi Akademik pada Perencanaan Pembelajaran

Menurut Burden dan Byrd dalam Alben Ambarita,<sup>44</sup> perencanaan adalah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok atau individu untuk mencapai tujuan yang digariskan. Lebih lanjut,

---

<sup>42</sup> Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Pengembangan: Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Depag RI, 2003), hlm. 470.

<sup>43</sup> Setyo Adi Wibowo, "Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kecamatan Ngaglik Kabupaten Sleman," *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), hlm. 39.

<sup>44</sup> Alben Ambarita, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm.

Syafarudin dan Irawan,<sup>45</sup> menjelaskan bahwa perencanaan pembelajaran adalah salah satu fungsi awal bagi aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Clark dan Yinger dalam Alben Ambarita,<sup>46</sup> menjelaskan beberapa faktor yang menjadi perhatian untuk membuat perencanaan pembelajaran yaitu: isi pembelajaran, alat-alat pembelajaran, strategi perencanaan, perilaku guru, struktur pelajaran, peningkatan pembelajaran, peserta didik, waktu yang diperlukan dalam belajar, dan tempat belajar. Sementara itu, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses dijelaskan bahwa perencanaan pembelajaran meliputi penyusunan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi bahan ajar, sumber belajar, metode pembelajaran, dan penilaian hasil belajar.<sup>47</sup>

- a) Tujuan pembelajaran, menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, tujuan pembelajaran menggambarkan proses dan hasil belajar yang diharapkan dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kompetensi dasar.<sup>48</sup> Sementara itu, menurut Robert F. Mager dalam Hamzah B. Uno,<sup>49</sup> tujuan pembelajaran merupakan perilaku yang hendak dicapai atau yang dapat dikerjakan peserta didik pada kondisi dan tingkat kompetensi tertentu. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan pembelajaran merupakan perilaku yang dapat dikerjakan dan dicapai peserta didik pada tingkat kompetensi tertentu.
- b) Materi pembelajaran, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, dijelaskan bahwa materi ajar memuat fakta, konsep, prinsip dan prosedur yang relevan, dan

---

<sup>45</sup> Syafarudin & Irawan, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hlm. 91.

<sup>46</sup> Alben Ambarita, *Manajemen...*, hlm. 75-77.

<sup>47</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

<sup>48</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

<sup>49</sup> Hamzah B. Uno, *Perencanaan Pembelajaran*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 35.

ditulis dalam bentuk butir-butir sesuai dengan rumusan indikator pencapaian kompetensi.<sup>50</sup> Menurut Trianto,<sup>51</sup> mengemukakan bahwa materi pembelajaran pada hakikatnya berisi butir-butir bahan pembelajaran pokok yang dibutuhkan peserta didik untuk mencapai suatu kompetensi dasar. Berdasarkan uraian tersebut, materi pembelajaran berisi butir-butir bahan pembelajaran pokok yang dibutuhkan peserta didik meliputi fakta, konsep, prinsip, dan prosedur.

- c) Sumber belajar, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, dijelaskan bahwa penentuan sumber belajar didasarkan pada standar kompetensi dan kompetensi dasar, serta materi ajar, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi.<sup>52</sup> Lebih lanjut, E. Mulyasa menjelaskan bahwa sumber belajar dapat dirumuskan sebagai segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan belajar, sehingga diperoleh sejumlah informasi.<sup>53</sup> Dengan demikian, sumber belajar merupakan segala sesuatu yang bisa memberikan kemudahan belajar peserta didik untuk mencapai standar kompetensi dan kompetensi dasar.
- d) Metode pembelajaran, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, dijelaskan bahwa metode pembelajaran digunakan oleh guru untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mencapai kompetensi dasar.<sup>54</sup> Lebih lanjut, Hamzah B. Uno menjelaskan bahwa metode pembelajaran merupakan cara-cara yang berbeda untuk mencapai hasil pembelajaran yang berbeda di bawah kondisi yang berbeda.<sup>55</sup> Berdasarkan

---

<sup>50</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

<sup>51</sup> Trianto, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif Progresif*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 205.

<sup>52</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

<sup>53</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 156.

<sup>54</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

<sup>55</sup> Hamzah B. Uno..., hlm. 16.

uraian tersebut, metode pembelajaran merupakan cara yang digunakan guru untuk mewujudkan proses pembelajaran yang baik agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar.

- e) Kegiatan pembelajaran, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, dijelaskan bahwa kegiatan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.<sup>56</sup> Sejalan dengan pendapat tersebut, Rusman juga mengungkapkan bahwa di dalam kegiatan pembelajaran terdapat tiga kegiatan, yaitu kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.<sup>57</sup> Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan pembelajaran terdiri dari kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.
- f) Penilaian hasil belajar, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, dijelaskan bahwa prosedur dan instrumen penilaian proses dan hasil belajar disesuaikan dengan indikator pencapaian kompetensi dan mengacu kepada standar penilaian.<sup>58</sup> Sementara itu, Rusman menjelaskan bahwa penilaian bermaksud untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan, sehingga dapat ditindak lanjuti menuju perbaikan dimasa yang akan datang.<sup>59</sup> Dengan demikian, penilaian hasil belajar merupakan suatu cara untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan sehingga dapat diperbaiki.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembelajaran adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh guru, yaitu menetapkan rangkaian tindakan kedepan untuk menjelaskan gambaran dan langkah-langkah proses pembelajaran yang akan datang dengan tujuan agar pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik, efektif, dan efisien. Perencanaan pembelajaran mencakup kegiatan-kegiatan merencanakan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran,

---

<sup>56</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

<sup>57</sup> Rusman, *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 87.

<sup>58</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

<sup>59</sup> Rusman, *Model-model...*, hlm. 69.

sumber belajar, metode pembelajaran, serta kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Dengan demikian, supervisi akademik oleh kepala sekolah pada perencanaan pembelajaran dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan dalam merumuskan tujuan pembelajaran, arahan dalam memilih materi pembelajaran, bimbingan dalam mengorganisir materi pembelajaran, arahan dalam memilih metode pembelajaran, arahan dalam memilih sumber belajar/media pembelajaran, dan bimbingan dalam menskenario/kegiatan pembelajaran.

b) Supervisi Akademik pada Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan inti dari kegiatan pendidikan di sekolah. Menurut B. Suryosubroto, pelaksanaan pembelajaran merupakan terjadinya interaksi guru dengan peserta didik dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pengajaran.<sup>60</sup> Sejalan dengan pendapat tersebut, Abdul Majid mengemukakan bahwa pelaksanaan pembelajaran merupakan suatu proses penyelenggaraan interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.<sup>61</sup>

Pelaksanaan proses pembelajaran, menurut B. Suryosubroto meliputi kegiatan membuka pembelajaran, melaksanakan inti proses belajar mengajar, dan menutup pembelajaran.<sup>62</sup> Lebih lanjut, Rusman menguraikan bahwa pelaksanaan pembelajaran meliputi: (1) kegiatan pendahuluan: menyiapkan peserta didik, mengajukan pertanyaan, menjelaskan tujuan, menyampaikan cakupan materi;(2) kegiatan inti: proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi, serta memberikan ruangan yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai bakat dan minat; (3) kegiatan

---

<sup>60</sup> B. Suryobroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 36.

<sup>61</sup> Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 111.

<sup>62</sup> B. Suryobroto, *Proses...*, hlm. 27.

penutup: bersama-sama membuat kesimpulan pelajaran, melakukan refleksi, memberikan umpan balik, merencanakan tindak lanjut, menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.<sup>63</sup>

Komponen yang termasuk dalam pelaksanaan pembelajaran menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, meliputi:<sup>64</sup>

- a) Pendahuluan, merupakan kegiatan awal dalam suatu pertemuan pembelajaran yang ditujukan untuk membangkitkan motivasi, memfokuskan perhatian peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran dan menjelaskan hubungan dengan pembelajaran yang lalu.
- b) Inti, merupakan proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar, kegiatan pembelajaran dilakukan secara: (1) metode pembelajaran yang bervariasi dan prosedur pembelajaran berdasarkan urutan dapat menumbuhkan semangat peserta didik dalam kegiatan belajar; (2) interaktif, yaitu melakukan hubungan dengan peserta didik menggunakan bahasa komunikatif; (3) mengelola kelas yang meliputi pengelolaan peserta didik dan fisik ruangan; (4) penggunaan media pembelajaran dan sumber pembelajaran yang bervariasi untuk menghindarkan dari kebosanan peserta didik; (5) memotivasi peserta didik untuk aktif dan kreatif.
- c) Penutup, merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengakhiri aktivitas pembelajaran yang dapat dilakukan dengan bentuk penilaian dan refleksi serta tindak lanjut pada saat itu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pembelajaran merupakan suatu proses terjadinya interaksi guru dengan peserta didik dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada peserta didik pada suatu lingkungan belajar. Kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan pembelajaran, yaitu kegiatan membuka pembelajaran, kegiatan inti pembelajaran, dan kegiatan menutup pembelajaran.

---

<sup>63</sup> Rusman, *Model-model...*, hlm. 10.

<sup>64</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.



Dengan demikian, supervisi akademik oleh kepala sekolah pada pelaksanaan pembelajaran dapat dilakukan dengan memberikan contoh dalam membuka pembelajaran, memberikan contoh dalam menyajikan materi pembelajaran, arahan dalam menggunakan metode pembelajaran, bimbingan dalam memanfaatkan media pembelajaran, bimbingan dalam menggunakan bahasa komunikatif, bantuan dalam memotivasi peserta didik, bimbingan dalam mengorganisasi kegiatan pembelajaran, memberikan contoh dalam berinteraksi dengan peserta didik, memberikan contoh dalam menyimpulkan pembelajaran, memberikan contoh dalam pemberian umpan balik pada peserta didik, arahan dalam menggunakan waktu yang efektif, dan memberikan contoh dalam menutup kegiatan pembelajaran.

c) Supervisi Akademik pada Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi atau penilaian hasil belajar bertujuan untuk melihat kemajuan belajar peserta didik dalam hal penguasaan materi pelajaran yang telah dipelajari. Menurut Abdul Majid,<sup>65</sup> penilaian harus digunakan sebagai proses untuk mengukur dan menentukan tingkat ketercapaian kompetensi dan sekaligus untuk mengukur efektifitas proses pembelajaran. Dengan demikian, evaluasi atau penilaian pembelajaran sangat diperlukan dalam proses pembelajaran.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XVI Pasal 57 Ayat 1 dan Pasal 58 Ayat 8 menyatakan bahwa, "Evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Evaluasi belajar peserta didik dilakukan oleh pendidik untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar secara berkesinambungan."<sup>66</sup> Dengan demikian, evaluasi terhadap hasil belajar yang telah menjadi standar keberhasilan perlu dilakukan oleh guru. Sementara itu, Abdul Majid menyatakan bahwa evaluasi terhadap hasil belajar bertujuan untuk mengetahui ketuntasan peserta didik

<sup>65</sup> Abdul Majid, *Perencanaan...*, hlm. 193.

<sup>66</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.



dalam menguasai kompetensi dasar. Dari hasil evaluasi tersebut dapat diketahui kompetensi dasar, materi, atau indikator yang belum mencapai ketuntasan.<sup>67</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dilihat bahwa penilaian pembelajaran mempunyai manfaat yang sangat besar, sebab dengan adanya evaluasi atau penilaian maka perkembangan kecerdasan peserta didik selama mengikuti proses pembelajaran dapat diukur. Evaluasi atau penilaian pembelajaran adalah suatu upaya pengukuran dan penentuan tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran meliputi hal-hal yang dimiliki oleh peserta didik sesuai materi pembelajaran dari pendidik. Evaluasi belajar dilakukan oleh pendidik untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan. Kegiatan-kegiatan dalam evaluasi pembelajaran meliputi: penyusunan perangkat penilaian, pembuatan soal-soal pembelajaran, penggunaan strategi dan metode penilaian, memeriksa jawaban, mengolah dan menganalisis hasil penilaian, dan pemanfaatan hasil penilaian pembelajaran peserta didik.

Dengan demikian, supervisi akademik oleh kepala sekolah pada evaluasi pembelajaran dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan dalam menyusun perangkat penilaian pembelajaran, bimbingan dalam membuat soal-soal pembelajaran, arahan dalam menggunakan strategi dan metode penilaian pembelajaran, arahan dalam memeriksa jawaban penilaian belajar peserta didik, bimbingan dalam mengolah dan menganalisis hasil penilaian belajar peserta didik, dan bimbingan dalam memanfaatkan hasil penilaian belajar peserta didik.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “bergerak.”<sup>68</sup> Motivasi merupakan kondisi atau

---

<sup>67</sup> Abdul Majid, *Perencanaan...*, hlm. 224.

energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sementara menurut Winkel bahwa motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu. Jadi motivasi diartikan sebagai motif yang sudah menjadi aktif pada saat melakukan perbuatan.<sup>69</sup>

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, mendefinisikan motivasi sebagai berikut:

*“Directing or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organizational interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives”.*<sup>70</sup>

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang diberikan pada individu atau kelompok bisa dibagi menjadi dua yaitu manajemen positif dan negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan ‘hadiah’. Sedangkan yang negatif adalah usaha mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti.<sup>71</sup> Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu aktivitas dalam pemberian atau penggerakan yang dapat menimbulkan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Maka, dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung, yaitu:

- a. Kebutuhan, di mana kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis.

---

<sup>68</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> Edition*, Terj. Vivin Andhika Yuwana dkk., *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*, (Yogyakarta: Andi, 2006), hlm. 270.

<sup>69</sup> Max Darsono dkk., *Belajar dan Pembelajaran*, (Semarang: CV. IKIP Semarang Press, 2002), hlm. 61.

<sup>70</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 143.

<sup>71</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen...*, hlm. 144.

- b. Dorongan, atau motif, atau proses motivasi yang terbentuk untuk mengurangi kebutuhan.
- c. Insentif, didefinisikan sebagai semua yang mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan.<sup>72</sup>

A.P.A.A. Mangkunegara menjelaskan, “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.<sup>73</sup> Sedangkan Siswanto berpendapat “Motivasi kerja adalah sebagai integral dari jalinan kerja dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi”.<sup>74</sup>

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.<sup>75</sup> Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.<sup>76</sup> Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.<sup>77</sup>

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu aktivitas yang bisa menimbulkan dorongan pada diri seseorang atau kelompok agar bertindak dan melakukan sesuatu tindakan bekerja, di mana seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya berhasil. Maka, di dalam

---

<sup>72</sup> Fred Luthans, *Organizational...*, hlm. 270.

<sup>73</sup> A.P.A.A. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006), hlm. 94.

<sup>74</sup> B. Siswanto, *Manajemen Modern: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: Sinar Baru, 1990), hlm. 31.

<sup>75</sup> Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 274.

<sup>76</sup> R.L. Malthis & Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 213.

<sup>77</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 837.

rumusan ini, terlihat adanya tiga unsur penting, yaitu: (1) bahwa motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap diri manusia. Perkembangan motivasi itu makin membawa beberapa perubahan pada sistem *neurofisiologis* yang ada dalam organisme manusia, dan penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia; (2) motivasi ditandai dengan munculnya rasa (*feeling*), afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) motivasi ditandai dengan reaksi untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, akan tetapi kemunculannya karena adanya rangsangan atau dorongan dari unsur-unsur lain yang keberadaannya diluar diri manusia, misalnya dirangsang atau didorong oleh tujuan. Tujuan disini bermacam-macam, ada tujuan pembelajaran, ada tujuan daripada kegiatan yang sedang dilakukan oleh seseorang. Sebab tujuan ini menyangkut terhadap masalah kebutuhan.

Berdasarkan pendapat di atas, Maslow seperti yang dikutip oleh Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan di dalam batin seseorang untuk mencapai tujuan yang timbul dari kebutuhan yang tersusun secara hirarkis, yang mendorong manusia untuk berusaha, yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup atau kebutuhan pokok manusia, seperti sandang, pangan, dan papan; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan sosial yang menjadi kebutuhan akan perasaan diterima atau diakui, (4) kebutuhan akan harga diri, (5) kebutuhan aktualisasi diri.<sup>78</sup>

## 2. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Menurut Sardiman dalam buku interaksi dan motivasi belajar mengajar bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

---

<sup>78</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 146.

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
- d. Lebih senang bekerja sendiri.
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis,berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- g. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.<sup>79</sup>

Dengan demikian, dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. Guru yang produktif tidak akan terjebak pada suatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan *responsive* terhadap berbagai masalah umum dan berpikir bagaimana cara pemecahannya.

### 3. Teori-teori Motivasi

- a. Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Abraham Maslow, secara umum diakui bahwa perilaku seseorang itu pada suatu ketika biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling kuat. Lebih lanjut Maslow telah mengembangkan suatu konsep motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*). Hirarki kebutuhan (dari terendah ke tertinggi) tersebut antara lain meliputi: kebutuhan fisik (*physiological needs*), meliputi kebutuhan

---

<sup>79</sup> Sardiman AM., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali: 1986), hlm. 83.

makan, pakaian dan papan. Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, selanjutnya kepada pemenuhan kebutuhan yang selanjutnya yaitu kebutuhan akan keamanan (*safety needs*).<sup>80</sup>

Ketika *physiological needs* dan *safety needs* tersebut sudah terpenuhi, maka seseorang beralih ke kebutuhan selanjutnya yakni kebutuhan untuk bergaul dalam masyarakat, kebutuhan berafiliasi dengan sesamanya, serta mencari kebutuhan hubungan yang bermakna, kelompok kebutuhan ini dikenal dengan *afilization need*. Setelah kebutuhan *physiological needs*, *safety needs*, dan *afilization need* tersebut telah terpenuhi maka muncullah kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan akan penghargaan (*self esteem*), yakni suatu kebutuhan agar orang lain mau menghargai akan dirinya dan usaha-usaha yang dilakukannya. Pemuasan terhadap kebutuhan ini akan memunculkan perasaan-perasaan percaya akan dirinya, *prestise*, kekuasaan dan kontrol.

Ketika kebutuhan akan penghargaan ini telah terpenuhi maka kebutuhan lainnya yang menuntut untuk dipenuhi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*). Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi mencapainya.

Lebih lanjut Maslow, menerangkan bahwa hirarki kebutuhan ini merupakan suatu pola yang tipikal dan bisa dilaksanakan pada hampir setiap waktu. Pemenuhan kebutuhan yang satu akan menimbulkan keperluan kebutuhan yang lain, seperti yang telah diuraikan di atas. Setiap orang mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang berbeda. Ada kalanya seseorang untuk mencapai kebutuhan aktualisasi diri harus melewati pemenuhan kebutuhan mulai dari fisik, terus meningkat ke aktualisasi diri. Sebaliknya ada orang lain yang tidak memerlukan waktu yang lama dalam satu tingkat, tahu-tahu sudah berada pada tingkat kebutuhan aktualisasi diri.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Miftah Toha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 193.

<sup>81</sup> Miftah Toha, *Perilaku...*, hlm. 199.



b. Teori Motivasi ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori motivasi ERG (*existence, relatedness, growth*), yang diperkenalkan oleh Clayton Alderfer berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti, eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan kebutuhan untuk berkembang (*growth*). Kebutuhan keberadaan kelompok (eksistensi) memperdulikan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar kita. Mencakup kebutuhan *faali* (sandang, pangan, papan) dan keamanan (fisik dan psikologis) dari Maslow. Kaitannya dalam penelitian ini, kebutuhan keberadaan/eksistensi yang dimaksud adalah kesadaran diri terhadap profesionalitas sebagai guru, rasa ketentraman rohani karena mengajar sesuai dengan ajaran agama yang diyakini (Islam), serta kebutuhan terhadap sesuatu yang bersifat fisik/*faali* dalam hal ini berupa orientasi (upah tunjangan) tambahan. Sementara kebutuhan untuk berkembang adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi. Kelompok kebutuhan ini mencakup kebutuhan aktualisasi diri yang meliputi keinginan untuk pemenuhan diri untuk menjadi yang terbaik dari apa yang mampu dilakukan, kebutuhan meningkatkan potensi-potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreativitas dan ekspresi diri, dan kedua mencakup serta kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) dari Maslow yakni kebutuhan dihargai karena usaha-usaha yang dilakukan, prestasi, kemampuan kedudukan atau status, pangkat dan sebagainya.

Teori ERG ini memperlihatkan bahwa pertama, teori ini dapat beroperasi sekaligus lebih dari satu kebutuhan. Kedua, jika kepuasan dari suatu kebutuhan tingkat-lebih-tinggi tertahan, hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih rendah meningkat. Ringkasnya, teori ERG ini berargumen bahwa kebutuhan tingkat-lebih-tinggi yang terpuaskan menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan order lebih tinggi; tetapi kebutuhan ganda dapat berfungsi sebagai motivator dan sekaligus halangan dalam mencoba memuaskan kebutuhan tingkat lebih tinggi yang dapat menghasilkan regresi kebutuhan ke suatu kebutuhan tingkat lebih rendah.



c. Teori “X” dan “Y”

Seorang ilmuwan lain yang hasil karyanya banyak dimanfaatkan dalam usaha mendalami teori motivasi ialah Douglas Mc. Gregor seorang psikolog sosial Amerika yang menuangkan hasil-hasil pemikirannya dalam buku dengan judul “*The Human side of Enterprise*”. Karya tulis ini menonjolkan pentingnya pemahaman tentang peranan sentral yang dimainkan oleh manusia dalam organisasi. Inti teori Mc Gregor adalah:

- 1) Teori ‘X’ yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif. Seperti: tidak menyukai bekerja, tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab dan lebih menyukai diarahkan atau diperintah, mempunyai kemampuan yang kecil untuk untuk berkreasi dan lain-lain.
- 2) Teori ‘Y’ yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif. Seperti: tidak malas dan dapat dipercaya. Menurut teori “Y” ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama dan keterkaitan pada keputusan, dedikasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif yaitu dengan memberikan hadiah.<sup>82</sup>

d. Teori Motivasi Prestasi

Menurut David C. McClelland, motivasi adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal, yang terdiri atas 3 dorongan kebutuhan, yaitu *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need of Affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).<sup>83</sup>

e. Teori Evaluasi Kognitif

Teori ini dikemukakan oleh P.C. Jordan. Inti dari teori ini adalah pandangan yang mengatakan bahwa pengaruh motivasi intrinsik berkurang

---

<sup>82</sup> Sondang P. Siagian, *Teori...*, hlm. 146.

<sup>83</sup> Mangkunegara. *Manajemen...*, 103.

apabila seseorang telah termotivasi oleh dorongan yang bersifat ekstrinsik. Teori ini menekankan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik kuat, maka motivasi intrinsik melemah. Bahwa dengan motivasi ekstrinsik seperti penghasilan yang menarik, karyawan seolah-olah kehilangan kendali atas nasibnya dan karena itu kepuasan menampilkan kinerja melemah.<sup>84</sup>

f. Teori Penentuan Tujuan

Menurut Edwin Locke bahwa dalam kehidupan berorganisasi para anggotanya bekerja demi tercapainya tujuan tertentu. Yang dimaksud dengan tujuan yang hendak dicapai, bukan hanya tujuan organisasi dan bukan pula hanya tujuan satuan kerja sebagai komponen organisasi, akan tetapi juga tujuan-tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Karena keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, tujuan pribadi para anggota organisasi ikut pula tercapai.

Tujuan yang hendak dicapai itu harus cukup sulit sehingga pencapaiannya memerlukan pengerahan waktu, tenaga, dan kemampuan dari orang-orang yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mencapainya. Namun tujuan hendaknya janganlah demikian sulitnya sehingga dengan pengerahan waktu dan tenaga sekalipun, tujuan tersebut tidak akan tercapai. Hal ini akan berakibat frustrasi dan tidak bergairah untuk bekerja sama. Tentang partisipasi karyawan dalam penentuan tujuan, akan tergantung pada banyak faktor, antara lain sikap, persepsi, dan perilaku anggota organisasi yang bersangkutan.<sup>85</sup>

g. Teori Penguatan

Teori Penguatan dikembangkan oleh R.M. Steers dan L.W. Porter. Menurut teori ini, penguatan yang digunakan oleh manajemen menentukan perilaku para bawahannya. Karena itu yang perlu diamati adalah konsekuensi apa yang timbul segera terhadap respons tertentu dan apakah konsekuensi itu berakibat pada kecenderungan diulangnya perilaku tertentu atau tidak. Ada 4

---

<sup>84</sup> Siagian. *Kiat Meningkatkan ...*, 108.

<sup>85</sup> Siagian. *Kiat Meningkatkan ...*, 111.

metode yang dapat digunakan oleh para manager untuk membentuk perilaku para bawahannya, yaitu penguatan yang bersifat positif, penguatan yang bersifat negatif, pengenaan hukuman, dan pemadaman.<sup>86</sup>

h. Teori Keadilan

Teori keadilan mengemukakan bahwa merupakan hal yang normal dan manusiawi apabila dalam kehidupannya termasuk kekaryaan seseorang mengharap perlakuan yang adil. Wajar dan normal pula jika seseorang melihat keadilan dengan kaca mata yang subjektif. Persepsi yang subjektif itulah yang mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang. Masalahnya berkisar pada upaya yang diberikan demi kepentingan organisasi dan imbalan yang diperoleh karena kontribusi yang diberikan. Para karyawan biasanya melakukan perbandingan antara diri sendiri dan orang lain di dalam dan di luar organisasi.<sup>87</sup>

i. Teori Harapan

Selanjutnya dalam motivasi ada Teori Harapan. Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berperilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa perilaku tersebut akan diikuti oleh keluaran tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran itu bagi orang yang bersangkutan. Seseorang akan melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan-tujuan pribadinya.<sup>88</sup>

j. Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Menurutnya, pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor-faktor motivasi (*motivatoin factors*). Teori dua faktor yang dikenal

---

<sup>86</sup> Siagian. *Kiat Meningkatkan ...*, 112.

<sup>87</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi ...*,47.

<sup>88</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi ...*,49.

sebagai konsep higiene mencakup: 1) isi pekerjaan: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu, dan 2) faktor higienis : gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antarpribadi, dan kualitas supervisi.<sup>89</sup>

Memperhatikan faktor-faktor tersebut, terjemahan sederhana yang dapat dibuat tentang teori ini adalah bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar, yaitu mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik (daya dorong yang timbul dari dalam diri sendiri, misalnya keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan) dan mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor ekstrinsik (pendorong yang datang dari luar diri seseorang, misalnya kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan. Makna pandangan ini adalah bahwa para karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak untuk meningkatkan produktivitas kerjanya daripada mereka yang terdorong oleh faktor ekstrinsik.

Gaji atau upah yang adil tentu diharapkan oleh para pegawai, tetapi hal itu bukan sesuatu yang benar-benar memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Di sisi lain, program pengembangan karyawan dan pelatihan manajemen merupakan motivator. Menurut Teori Herzberg, motivator yang sebenarnya adalah menyatu dengan pekerjaan dan pengakuan atas kerja yang dilakukan.

#### **4. Indikator-indikator Motivasi Kerja**

Menurut Fred Luthans mengidentifikasi motivasi pada dorongan atau motif yang terdiri dari motif primer, motif umum dan motif sekunder.<sup>90</sup> Berikut penjelasan masing-masing faktor motivasi berdasarkan pendapat Fred Luthans.

---

160. <sup>89</sup> Ayon Triono, Paradigma Baru Sumber Daya Manusia. (Jakarta: ORYZA,2012), hlm.

<sup>90</sup> Fred Luthans, *Organizational...*, hlm. 270-278.

- a. Motif Primer, dengan klasifikasi bahwa motif harus *tidak dipelajari* dan motif harus didasarkan secara *fisiologis*. Maka, motif primer yang paling dikenal adalah lapar, haus, tidur, menghindari sakit, seks, dan perhatian maternal (ibu). Namun demikian, meskipun pengutamaan motif primer diimplikasikan dalam beberapa teori motivasi, tetapi ada banyak situasi di mana motif umum dan sekunder lebih mendominasi daripada motif primer.
- b. Motif umum, di mana agar masuk dalam kategori motif umum, maka sebuah motif haruslah tidak dipelajari, tetapi tidak didasarkan pada fisiologis. Motif umum ini merupakan sejumlah motif yang berada di area antara klasifikasi primer dan sekunder atau biasa disebut dengan “motif stimulus,” seperti motif keingintahuan, manipulasi, aktivitas, dan (mungkin) afeksi. Perlu dicatat bahwa klasifikasi motif ini tidak selalu ada.
- c. Motif sekunder, merupakan motif penguatan (*reinforcement*), di mana motif ini merupakan motif yang paling penting. Beberapa motif yang masuk dalam klasifikasi motif sekunder adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan akan status.

Berdasarkan uraian di atas, tanpa mengesampingkan dorongan atau motif primer dan motif umum, maka motif sekunder yang akan dijadikan faktor utama dalam menentukan indikator motivasi kerja dalam penelitian ini. Alasannya, bahwa berdasarkan pendapat Fred Luthans “saat masyarakat berkembang secara ekonomi dan menjadi lebih kompleks, dorongan primer dan dorongan kurang penting, membuka jalan dorongan sekunder yang dipelajari untuk memotivasi perilaku.” Indikator-indikator dari motif sekunder ini adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan untuk Berprestasi
  - 1) Melakukan sesuatu lebih baik dari pesaing.
  - 2) Memperoleh atau melewati sasaran yang sulit.
  - 3) Memecahkan masalah kompleks.
  - 4) Menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil.
  - 5) Mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.
- b. Kebutuhan akan Kekuasaan
  - 1) Mempengaruhi orang untuk mengubah sikap atau perilaku.
  - 2) Mengontrol orang dan aktivitas.
  - 3) Berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain.

- 4) Mengalahkan lawan atau musuh.
- c. Kebutuhan akan Afiliasi
  - 1) Disukai banyak orang.
  - 2) Diterima sebagai bagian kelompok atau tim kooperatif.
  - 3) Bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif.
  - 4) Mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik.
  - 5) Berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.
- d. Kebutuhan Keamanan
  - 1) Mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman.
  - 2) Dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi.
  - 3) Mempunyai perlindungan sakit dan cacat.
  - 4) Dilindungi dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya.
  - 5) Menghindari tugas atau keputusan dengan resiko kegagalan atau kesalahan.
- e. Kebutuhan akan Status
  - 1) Mempunyai mobil yang tepat dan mengenakan pakaian yang tepat.
  - 2) Bekerja pada perusahaan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat.
  - 3) Mempunyai gelar dari universitas ternama.
  - 4) Tinggal dalam lingkungan yang tepat dan termasuk dalam klub elit.
  - 5) Mempunyai hak istimewa eksekutif.<sup>91</sup>

## C. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja Guru

Henry Simamora menjelaskan bahwa kinerja merupakan kerangka acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.<sup>92</sup> John Whitmore berpendapat bahwa kinerja sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran keterampilan.<sup>93</sup> Dengan demikian, kinerja mengandung pengertian adanya suatu perbuatan yang ditampilkan seseorang di dalam atau selama orang tersebut melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan.

Kinerja atau *achievement* merupakan terjemahan yang berasal dari bahasa Inggris yaitu "*performance*" yang mempunyai arti prestasi

---

<sup>91</sup> Fred Luthans, *Organizational...*, hlm. 273.

<sup>92</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1995), hlm. 327.

<sup>93</sup> John Whitmore, *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, (Jakarta: Gramedia, 1997), hlm. 104.



kerja, hasil kerja, penampilan kerja, pelaksanaan kerja.<sup>94</sup> Kinerja juga bisa berupa kulminasi dari tiga elemen yang masing-masing elemen tersebut saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Adapun ketiga elemen tersebut adalah, keterampilan, upaya, dan sifat eksternal. Elemen tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang biasa dibawa seseorang ke tempat kerjanya, seperti halnya pengetahuan, kecakapan interpersonal, kecerdasan emosional, religiusitas, kemampuan, serta kecakapan-kecakapan teknis. Sedangkan elemen tingkat upaya adalah berupa motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adapun elemen yang terakhir yang berupa sifat eksternal adalah tingkatan yang menilai sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang.<sup>95</sup>

Kinerja menurut Vroom, sebagaimana yang dikutip oleh E. Mulyasa adalah fungsi perkalian antara kemauan dan motivasi. Tingkat upaya digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan sifat eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang.<sup>96</sup> Komponen-komponen dalam diri seseorang turut serta mempengaruhi kerjanya, jika rendah pada salah satu komponen maka kerjanya akan rendah pula. Demikian pula sebaliknya, semakin tinggi seseorang pada komponen itu maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.<sup>97</sup>

Prestasi atau performa individu menurut Yukl adalah bergantung pada usaha dan kemampuan. Jika salah satu atau kedua-keduanya rendah, maka performansi individu juga rendah. Performansi kelompok tergantung bagaimana anggota kelompok diorganisasikan untuk menggunakan keterampilannya.<sup>98</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang maupun organisasi, baik

---

<sup>94</sup> T.R. Mitchell, *People in Organization Understanding the Behavior*, (Kogakhusa: McGraw-Hill, 1978), hlm. 99.

<sup>95</sup> A.P.A.A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 67.

<sup>96</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 127.

<sup>97</sup> Mulyasa, *Manajemen...*, hlm. 127-128.

<sup>98</sup> Gary Yulk, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Terj. Jusuf Udaya, (Jakarta: Prenhalindo, 1994), hlm. 193.



secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Mengingat pentingnya kinerja yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, maka perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Karena demikian banyaknya faktor-faktor tersebut, maka dipilih beberapa faktor yang dimungkinkan akan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, antara lain: kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.<sup>99</sup>

Menurut jurnal penelitian Aslan,<sup>100</sup> supervisi akademik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, serta berdampak pada pencapaian kompetensi siswa. Besarnya pengaruh langsung supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 13,3%, pengaruh terhadap pencapaian kompetensi siswa sebesar 35,9% serta kepuasan kerja guru berpengaruh sebesar 26,4% terhadap pencapaian kompetensi siswa. Lebih lanjut, Glickman,<sup>101</sup> menyatakan bahwa *“We can think of the supervision as the glue of a successful school”*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kita dapat beranggapan bahwa sebuah pengawasan dapat menjadi salah satu penentu dari sekolah yang berhasil.

---

<sup>99</sup> Siti Zuhriyah, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri Kelompok Pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Jurnal Literasi* Volume VI No. 2 Desember 2015, hlm. 206.

<sup>100</sup> Aslan, Alimin, 2012. Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dan pencapaian kompetensi siswa di sekolah menengah atas (SMA) kabupaten ogan komeing ilit (OKI),” <http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=alimin%20aslan%20&source=web&cd=13&cad=rja&ved=0CGgQFjAM&url=http%3A%2F%2Fblog.binadarma.ac.id%2Fwiwinagustian%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2012%2F11%2Fjurnalalimin.pdf&ei=woJCUdqLJof4rQePnYHIDg&usg=AFQjCNGh820E34q3rfuByCG6eZwPMUSmHA&bv=bv.43828540.d.bmk>, (Diakses Pada Tanggal 13 Desember 2016).

<sup>101</sup> Glickman dkk., *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership*, Second Edition, (Boston: Pearson Education, Inc, 2009), hlm. 8.

Menurut Husaini Usman,<sup>102</sup> kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Motivasi dari dalam diantaranya ingin berprestasi dan berkembang, menyenangkan pekerjaan, dan memiliki rasa tanggung jawab. Motivasi dari luar diantaranya ingin naik pangkat, nilai DP3 baik, dihargai oleh teman-teman dan lain sebagainya. Apabila semua yang diinginkan di atas dapat dicapai melalui pekerjaan, maka timbul motivasi untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja tinggi menyebabkan seseorang lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini akan melahirkan kinerja yang tinggi pula.

Lebih lanjut, Husaini Usman mengatakan motivasi adalah keinginan terdapat pada seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang, sehingga ia terdorong untuk bekerja.<sup>103</sup>

Berdasarkan uraian di atas, sesuai dengan judul penelitian ini jelas bahwa supervisi akademik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **3. Indikator Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> Husaini Usman, *Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 223.

<sup>103</sup> Husaini Usman, *Manajemen...*, hlm. 223.

<sup>104</sup> Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2010), hlm. 4.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam menilai kinerja guru harus memperhatikan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki guru, dalam hal ini pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, diantaranya adalah:

- a. Kompetensi Pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Seorang guru harus mampu mengelola proses pembelajaran dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, di samping itu seorang guru juga harus mampu memahami karakteristik peserta didik, baik itu dari segi kecerdasan, kreatifitas, kondisi fisik, maupun perkembangan kognitifnya.
- b. Kompetensi Kepribadian, adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian seorang guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia.<sup>105</sup>
- c. Kompetensi Profesional, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang diterapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu mengajar.<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 117.

<sup>106</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Adapun ruang lingkup kompetensi profesional guru adalah:

- 1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik secara filosofi, psikologis, maupun sosiologis.
  - 2) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
  - 3) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
  - 4) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
  - 5) Mampu mengembangkan pembelajaran yang bervariasi.
  - 6) Mampu mengembangkan dan menggunakan alat, media, dan sumber belajar yang relevan.
  - 7) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.<sup>107</sup>
- d. Kompetensi Sosial, adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru disebutkan bahwa Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK adalah sebagai berikut:<sup>108</sup>

Tabel 2.1.  
Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs,  
SMA/MA, dan SMK/MAK

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru Mata Pelajaran
<b>A. Kompetensi Pedagogik</b>		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	a. Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya. b. Mengidentifikasi potensi peserta didik

<sup>107</sup> Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2006), hlm. 35.

<sup>108</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

		<p>dalam mata pelajaran yang diampu.</p> <p>c. Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.</p> <p>d. Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.</p>
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	<p>a. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu.</p> <p>b. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.</p>
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	<p>a. Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.</p> <p>b. Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu.</p> <p>c. Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu.</p> <p>d. Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.</p> <p>e. Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik.</p> <p>f. Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.</p>
4	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	<p>a. Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.</p> <p>b. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.</p> <p>c. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.</p> <p>d. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan.</p> <p>e. Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.</p> <p>f. Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai</p>

		dengan situasi yang berkembang.
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	a. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal. b. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	a. Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain. b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	a. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. b. Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. c. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. d. Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. e. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen. f. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. g. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.



9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.</li> <li>b. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.</li> <li>c. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</li> <li>d. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</li> </ul>
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.</li> <li>b. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.</li> <li>c. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.</li> </ul>
<b>B. Kompetensi Kepribadian</b>		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.</li> <li>b. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.</li> </ul>
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.</li> <li>b. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia.</li> <li>c. Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.</li> </ul>
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil.</li> <li>b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.</li> </ul>
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.</li> <li>b. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.</li> <li>c. Bekerja mandiri secara profesional.</li> </ul>
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memahami kode etik profesi guru.</li> <li>b. Menerapkan kode etik profesi guru.</li> <li>c. Berperilaku sesuai dengan kode etik</li> </ul>



		profesi guru.
<b>C. Kompetensi Sosial</b>		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	<p>a. Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.</p> <p>b. Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.</p>
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	<p>a. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.</p> <p>b. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.</p> <p>c. Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.</p>
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	<p>a. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik.</p> <p>b. Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.</p>
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	<p>a. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.</p> <p>b. Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.</p>
<b>D. Kompetensi Profesional</b>		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	<p>a. Menguasai materi mata pelajaran yang diampu.</p> <p>b. Menguasai struktur mata pelajaran yang diampu.</p> <p>c. Menguasai konsep mata pelajaran yang diampu.</p> <p>d. Menguasai pola pikir keilmuan yang</p>

		mendukung mata pelajaran yang diampu.
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.</li> <li>b. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.</li> <li>c. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.</li> </ul>
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</li> <li>b. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</li> </ul>
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.</li> <li>b. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.</li> <li>c. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.</li> <li>d. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.</li> </ul>
25.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.</li> <li>b. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.</li> </ul>

#### D. Penelitian yang Relevan

Untuk menjamin keaslian dan originalitas tesis ini, maka diperlukan kajian terhadap beberapa penelitian yang relevan yang berguna untuk mencari sumber data yang bisa memberikan penjelasan terhadap permasalahan yang diangkat. Di antara beberapa karya ilmiah yang telah dijadikan tesis atau disertasi adalah sebagai berikut:

Tesis Tri Martiningsih yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru dalam KKG (Kelompok Kerja Guru) terhadap Kompetensi Profesional Guru SD di Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan.” Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang yang ditulis pada tahun 2008. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Semakin baik persepsi guru terhadap supervisi akademik akan diikuti dengan semakin tingginya

kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Pekalongan Utara; (2) Semakin baik partisipasi guru dalam KKG (Kelompok Kerja Guru) akan diikuti dengan semakin tingginya kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Pekalongan Utara; (3) Semakin baik persepsi guru terhadap supervisi akademik dan partisipasi guru dalam KKG (Kelompok Kerja Guru) akan diikuti dengan semakin tingginya kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Pekalongan Utara.<sup>109</sup>

Tesis Hefi Zuzwita yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Yayasan Al-Muslimin Dumai.” Tesis Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru yang ditulis pada tahun 2010. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi, pendidikan dan pelatihan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di Yayasan Al-Muslimin Dumai; (2) Kebijakan motivasi yang dikembangkan oleh pimpinan, ternyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di Yayasan Al-Muslimin Dumai; (3) Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru dan pegawai, ternyata tidak signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di Yayasan Al-Muslimin Dumai; (4) Hubungan antara motivasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja mempunyai hubungan yang positif. Apabila kebijakan motivasi dan pendidikan meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat.<sup>110</sup>

Tesis Kristina Nugi Keran yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang.” Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Esa Tunggal Jakarta tahun 2012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesemua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan kecuali variabel kompensasi. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif, hal ini

---

<sup>109</sup>Tri Martiningsih, “Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru dalam KKG (Kelompok Kerja Guru) terhadap Kompetensi Profesional Guru SD di Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan,” *Tesis*, (Semarang: Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang , 2008).

<sup>110</sup>Hefi Zuzwita, “Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Yayasan Al-Muslimin Dumai.” *Tesis*, (Pekanbaru: Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru , 2010).

sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Arie Harliman Lorens (2007), yang menyimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas akan mencapai apa yang menjadi tujuan dan harapan dari organisasi. Variabel Kompetensi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai penelitian terdahulu oleh Hadi Agung (2007), yang menyimpulkan bahwa kompetensi bersama-sama motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka karyawan lebih mampu dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kedua variabel tersebut berpengaruh karena kemampuan individu sangat tergantung kepada motivasi kerja dan kompetensi dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya variabel kompensasi tidak berpengaruh. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Endang Ilyas (2011), yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh karena karyawan di Yayasan Bintang Timur tidak memahami makna tunjangan-tunjangan dalam organisasi.<sup>111</sup>

Tesis Suparno yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang.” Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang yang ditulis pada tahun 2007. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang dengan variabel bebasnya adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan situasional kepala sekolah ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja, kepemimpinan situasional kepala sekolah, dan kinerja guru rata-rata berkategori baik pada kisaran 50%; (2) motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru

---

<sup>111</sup>Kristina Nugi Keran, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang,” *Tesis*, (Jakarta: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Esa Tunggal Jakarta, 2012).

dengan kontribusi sebesar 74,8%; (3) kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 58,4%; dan (4) motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 66,3%, selebihnya sebesar 33,7% kinerja guru ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.<sup>112</sup>

Tesis Akmal Mundari yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Probolinggo.” Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang ditulis pada tahun 2010. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru MAN se-Kabupaten dan Kota Probolinggo bisa dipersepsikan tergolong kategori tinggi, motivasi kerja guru dipersepsi responden tergolong kategori sangat tinggi, kinerja guru dipersepsi responden tergolong kategori sangat tinggi, dan prestasi belajar siswa bisa dipersepsikan tergolong kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja, kinerja guru, dan prestasi belajar siswa di MAN se-Kabupaten dan Kota Probolinggo sudah termasuk kategori baik; (2) ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru MAN se-Kabupaten dan Kota Probolinggo. Semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang guru, maka semakin baik dan meningkat pula tingkat kinerja guru; (3) ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru MAN se-Kabupaten dan Kota Probolinggo. Semakin baik dan tinggi motivasi seorang guru, maka akan semakin baik pula kinerjanya; (4) ada hubungan antara kinerja guru dengan prestasi belajar siswa MAN se-Kabupaten dan Kota Probolinggo. Semakin tinggi kinerja guru, maka semakin tinggi pula prestasi belajar siswa; (5) ada hubungan secara simultan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan prestasi belajar siswa MAN se-Kabupaten dan Kota Probolinggo. Semakin baik kecerdasan emosional dan

---

<sup>112</sup> Suparno, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang,” *Tesis*, (Semarang: Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2006).

motivasi kerja guru, maka akan semakin baik pula kinerjanya; dan (6) ada hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan prestasi belajar siswa MAN se-Kabupaten dan Kota Probolinggo. Hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan prestasi belajar siswa tersebut melalui kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dan tinggi kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru, maka akan semakin tinggi pula prestasi belajar siswa MAN se-Kabupaten dan Kota Probolinggo.<sup>113</sup>

#### E. Kerangka Berpikir

Sebagaimana telah disebutkan di atas, bahwa demi tercapainya suatu tingkat pembelajaran yang efektif, maka diperlukan pengawasan atau *supervise* dari orang yang secara fungsional ditunjuk sebagai supervisor. Guru di dalam membawakan materi diharapkan dapat menguasai, termasuk pendekatan metodologis serta tugas-tugas peserta didik, baik secara personal maupun kelompok. Tugas pembelajaran agar memperoleh suatu hasil yang maksimal perlu adanya motivasi, bimbingan, serta arahan-arahan dari kepala sekolah. Proses inilah yang menyebabkan diperlukan adanya *supervise* dari kepala sekolah itu sendiri yang secara efektif dapat memperhatikan secara kontinu terjadinya proses pembelajaran peserta didik.<sup>114</sup> Pendapat ini memberikan penjelasan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai persepsi guru terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang berdampak kepada kinerja guru, yaitu kualitas pengajaran. Agar kualitas pendidikan meningkat maka seorang kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruhnya yang menyebabkan guru tergerak untuk

---

<sup>113</sup> Akmal Mundari, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Probolinggo," *Tesis*, (Malang: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2009).

<sup>114</sup> Imam Gojali Umiarso, *Manajemen...*, hlm. 285.



melaksanakan tugas-tugas mulianya secara efektif, sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Glickman et.al. menyatakan bahwa “*We can think of the supervision as the glue of a successful school*”.<sup>115</sup> Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kita dapat beranggapan bahwa sebuah pengawasan dapat menjadi salah satu penentu dari sekolah yang berhasil. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan, keberadaan motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>116</sup> Guru yang mempunyai motivasi dalam bekerja memungkinkan timbulnya suatu kinerja yang tinggi. Motivasi kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja dan menciptakan suasana harmonis di dalam suatu sekolah. Guru yang mempunyai motivasi kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Guru sebagai komponen utama dalam proses pendidikan seharusnya termotivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, khususnya dalam menjalankan tugasnya. Untuk mewujudkan kepuasan kerja tersebut di antaranya dapat diciptakan melalui peningkatan motivasi kerja dan peningkatan supervisi akademik kepala sekolah. Guru yang memiliki motivasi kerja dan didukung oleh *supervise* kepala sekolah akan dapat meningkatkan kinerjanya, yang pada gilirannya akan berimplikasi kepada meningkatnya mutu pendidikan.

Guru disini adalah semua guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga baik yang PNS maupun yang non PNS (guru tetap yayasan), baik yang sudah bersertifikasi maupun yang belum bersertifikasi.

Untuk mempermudah mempelajari dan memahami terhadap rangkaian kerangka berpikir tentang keterkaitan antara setiap variabel yang terdapat pada formulasi hipotesis kerja yang diturunkan dalam penelitian ini, maka deskripsinya disederhanakan melalui satu diagram alur (lihat gambar 2.1)

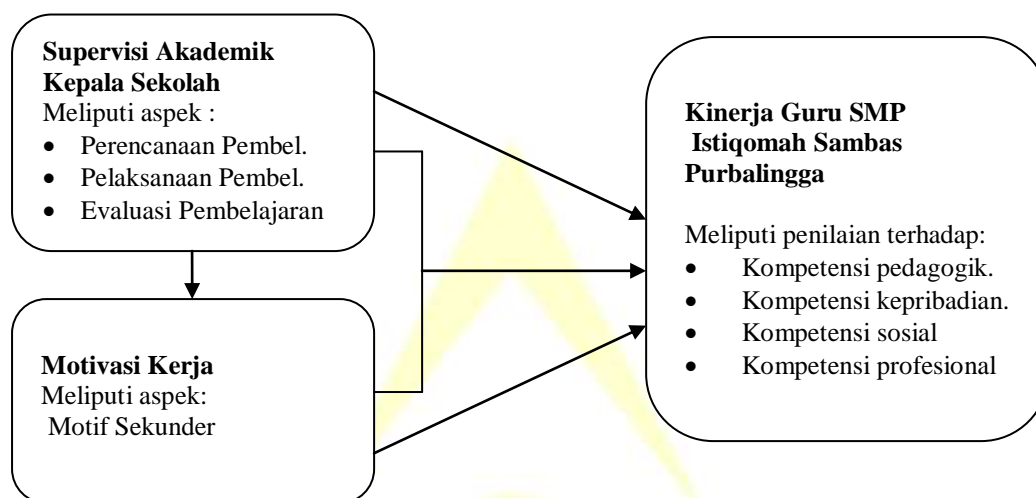
---

<sup>115</sup> Glickman et.al., *The Basic Guide...*, hlm. 8.

<sup>116</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi...*, hlm. 92.



Gambar 2.1 secara implisit menjelaskan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga, sebagaimana dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1.  
Kerangka Pikiran Penelitian

## F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ada empat, yaitu:

1.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh positif signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

$H_a$  : Ada pengaruh positif signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

2.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh positif signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

$H_a$  : Ada pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

3. Ho : Tidak ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.  
Ha : Ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.
4. Ho : Tidak ada pengaruh positif signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.  
Ha : Ada pengaruh positif signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini mencakup hal-hal yang didasarkan atas perhitungan persentasi, perhitungan statistik dan lain-lain.<sup>1</sup> Penelitian kuantitatif juga merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui dan bertujuan untuk menyusun suatu ilmu yang berupaya membuat hukum-hukum dari generalisasinya.<sup>2</sup> Penelitian ini juga untuk menentukan tingkat hubungan antar variabel-variabel yang berada dalam suatu populasi, sehingga penelitian ini bisa disebut dengan penelitian jenis korelasional. Tujuan dari adanya teknik korelasional adalah untuk mencari bukti berdasarkan hasil pengumpulan data apakah terdapat hubungan antar variabel yang diteliti, untuk menjawab pertanyaan apakah hubungan antar variabel tersebut kuat atau lemah, dan untuk memperoleh kepastian berdasarkan hitungan matematis apakah hubungan antar variabel merupakan hubungan yang signifikan atau tidak signifikan.<sup>3</sup> Penelitian ini tidak hanya menjelaskan saja, akan tetapi juga memastikan besar hubungan antar variabel. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah hubungan asimetris yang merupakan suatu hubungan dimana satu variabel memberikan pengaruh pada variabel lainnya.

Dalam penelitian ini tidak dibuat perlakuan atau manipulasi terhadap variabel-variabel, tetapi hanya akan diungkap fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah ada pada diri responden, maka penelitian ini termasuk jenis

---

<sup>1</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 3.

<sup>2</sup> Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 172.

<sup>3</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 188.

penelitian korelasional dengan teknik analisis regresi linier dengan harapan bisa mengetahui pangaruh antar variabel dan bagaimana kriterium yang dipengaruhi dapat diprediksikan melalui yang mempengaruhi secara parsial maupun simultan.<sup>4</sup> Senada dengan hal tersebut, Suharsimi Arikunto juga menjelaskan bahwa penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar dua variabel atau lebih.<sup>5</sup> Penelitian korelasional bertujuan untuk mencari bukti apakah terdapat hubungan antar variabel berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan, menjawab tingkatan lemah, sedang atau kuat hubungan antar variabel yang akan diteliti memastikan secara matematis signifikansi hubungan antar variabel.<sup>6</sup>

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga yang beralamat di Jalan A.W.Soemarmo 52 A Purbalingga, Jawa Tengah. Dengan Nomor Telepon 0281-895635. Adapun waktu penelitian ini direncanakan berlangsung selama 5 bulan, yaitu: Bulan Januari 2017 sampai dengan Bulan Mei 2017.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>7</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga yang berjumlah 32 orang. Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 32 orang.

---

<sup>4</sup>Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm. 163

<sup>5</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 247.

<sup>6</sup>M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik I*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 9.

<sup>7</sup>Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 55.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.<sup>8</sup> Anas Sudijono yang menyebutkan bahwa untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, maka diambil secara keseluruhan. Oleh karena itu, maka sampel dalam penelitian ini diambil semuanya, yakni 32 orang karena jumlahnya kurang bahkan jauh dari 100. Dengan demikian, maka sampelnya diambil secara total.<sup>9</sup>

## D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sasaran yang akan digunakan sebagai pengamatan dalam melaksanakan penelitian.<sup>10</sup> Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), yaitu sebagai berikut:

1. Variabel independen/variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel dependen/variabel terikat.<sup>11</sup> Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen, yaitu supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel dependen/variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.<sup>12</sup> Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru ( $Y$ ).

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket

Suharsimi Arikunto, menyebutkan bahwa metode pengumpulan data dalam penelitian yaitu tes, angket atau kuesioner, observasi,

---

<sup>8</sup>Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993), hlm. 131.

<sup>9</sup>Anas Sudijono. *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), hlm. 101.

<sup>10</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 96.

<sup>11</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 61.

<sup>12</sup>Sugiyono, *Metode...*, hlm. 61.

wawancara, skala bertingkat dan dokumentasi.<sup>13</sup> Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan angket, yaitu berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.<sup>14</sup> Penyebaran angket tersebut selaras dengan tujuan mencari informasi yang detail mengenai suatu masalah dari responden tanpa rasa khawatir apabila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan atau pernyataan.<sup>15</sup> Alasan digunakan angket sebagai metode utama dalam penelitian ini yaitu biaya relatif murah, waktu untuk mendapatkan data singkat, dan dapat dilakukan terhadap subjek dengan jumlah besar.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan menggunakan skala likert berupa butir-butir pernyataan positif dan negatif. Pengumpulan data berupa daftar pernyataan secara tertulis yang disodorkan kepada responden.<sup>16</sup> Sedangkan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait dengan informasi yang diketahui.<sup>17</sup> Angket merupakan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang biasa digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden tentang dirinya atau hal-hal lain yang diketahuinya.<sup>18</sup> Pengumpulan data dengan menggunakan angket hanya untuk data supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru. Adapun langkah-langkah penyusunan angket yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Penyusunan Kisi-kisi Angket. Kisi-kisi disusun dalam bentuk matrik yang di dalamnya tertuang konsep supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Konsep ini dijabarkan ke dalam variabel dan indikator, masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket sebagai alat ukur. Setelah kisi-kisi angket dibuat barulah menyusun item-item angket.

---

<sup>13</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 178.

<sup>14</sup>Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 25-26.

<sup>15</sup>Riduan, *Skala...*, hlm. 26.

<sup>16</sup>Moh. Kasiram, *Metodologi...*, hlm. 233.

<sup>17</sup>Riduan, *Skala...*, hlm. 12.

<sup>18</sup>Sukidin & Mundir, *Metodologi Penelitian*, (Surabaya: Insan Cendekia, 2005), hlm. 216.

- b. Penyusunan Item Angket. Item angket disusun berdasarkan kisi-kisi yang telah dibuat mengacu pada tiga variabel yang digunakan, yaitu supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel terdiri dari 44 item soal untuk supervisi akademik kepala sekolah, 24 item soal untuk motivasi kerja, dan 74 item soal untuk kinerja guru yang disusun oleh peneliti. Cara yang digunakan untuk menentukan skor dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert, yaitu: “suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”<sup>19</sup> Jawaban dari setiap item instrumen tersebut memiliki gradasi dari positif sampai negatif, yang berupa kata-kata seperti: selalu, sering, kadang-kadang dan jarang. Dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu alternatif jawaban dalam skala satu sampai empat.
- c. Pemberian Skor. Pemberian skor angket diawali dengan pemberian kode terhadap jawaban responden. Pemberian kode atas jawaban responden dengan menggunakan kriteria berikut: selalu, sering, kadang-kadang dan jarang. Besar skor masing-masing adalah: selalu dengan nilai 4, sering dengan nilai 3, kadang-kadang dengan nilai 2 dan jarang dengan nilai 1. Dalam menentukan pilihan responden didasarkan pada kecenderungan yang sesuai dengan alternatif jawaban terhadap item yang bersangkutan, yaitu: (1) selalu, artinya kejadian/keadaan yang digambarkan pada item tersebut benar-benar sesuai dengan kenyataan dan selalu dilaksanakan; (2) sering, artinya kejadian/keadaan yang digambarkan pada item tersebut lebih banyak sesuai dengan kenyataan dari pada tidak, dan sering dilaksanakan; (3) kadang-kadang, artinya kejadian/keadaan yang digambarkan pada item tersebut lebih banyak tidak sesuai dengan kenyataan dan sedikit dilaksanakan; dan (4) jarang, artinya kejadian/keadaan yang digambarkan pada item tersebut benar-benar tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dan tidak pernah dilaksanakan.

---

<sup>19</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 86.



Data penelitian ini berupa persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Kode-kode tersebut, jika dijadikan data pada hakekatnya berskala ordinal. Menurut Sukardi, dalam suatu penelitian yang instrumennya berupa kuesioner, di mana item pertanyaan/ pernyataan menggunakan skala ordinal yang telah diberi harga ekuevalen, maka skala tersebut dapat berubah menjadi skala interval,<sup>20</sup> artinya dalam item pertanyaan/ pernyataan apabila opsi jawabannya, misalnya: selalu, sering, kadang-kadang dan jarang tanpa diberi nilai/diangkakan, maka skala data dari opsi tersebut adalah ordinal, tetapi apabila opsi-opsi tersebut diberi nilai/diangkakan, maka skala data dari opsi-opsi tersebut menjadi data interval. Misalnya selalu bernilai 4, sering bernilai 3 dan seterusnya. Jadi, berdasarkan pendapat di atas, maka skala data pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ini adalah data interval sesuai dengan pendapat Sukardi di atas.

## 2. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi, “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah pengamatan dan ingatan”.<sup>21</sup> Observasi yang dilakukan adalah observasi nonpartisipan dimana peneliti tidak terlibat secara langsung hanya sebagai pengamat independen.

## 3. Dokumentasi

Sedangkan data mengenai gambaran umum SMP Istiqomah Sambas Purbalingga didapat dengan menggunakan teknik pencermatan dokumen, di mana metode pencermatan ini untuk mencermati dokumen. Metode pencermatan dokumen merupakan suatu metode pencarian data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, foto-foto, dan sebagainya untuk menambah kelengkapan data.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup>Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 96.

<sup>21</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hlm 145.

<sup>22</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 186.

## F. Instrumen Penelitian

### 1. Instrumen Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)

#### a. Definisi Konseptual

Menurut Suharsimi Arikunto, menyebutkan bahwa supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar.<sup>23</sup> Menurut Mukhtar dan Iskandar, supervisi akademik adalah pembinaan yang menitikberatkan pengamatan pada masa akademik yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar.<sup>24</sup> Kesimpulannya, bahwa supervisi akademik merupakan kegiatan membantu guru secara langsung dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan akademik

#### b. Definisi Operasional

Supervisi akademik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah merupakan serangkaian kegiatan bantuan profesional yang berupa pemberian dorongan, bimbingan, dan arahan dari kepala sekolah kepada guru agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan proses pembelajaran demi mencapai tujuan pembelajaran di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

#### c. Kisi-kisi Instrumen

Dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, supervisi akademik terdiri dari kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut.<sup>25</sup>

<sup>23</sup>Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Supervisi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hlm. 5.

<sup>24</sup>Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), hlm. 43.

<sup>25</sup>Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Tabel 3.1.  
Kisi-kisi Supervisi Akademik Kepala Sekolah<sup>26</sup>

NO	SUB VARIABEL	INDIKATOR	NO. ITEM
1.	Supervisi Akademik pada Perencanaan Pembelajaran	Pembimbingan dalam Merumuskan Tujuan Pembelajaran.	1,2
		Pengarahan dalam Memilih Materi Pembelajaran.	3,4,5
		Pembimbingan dalam Mengorganisir Materi Pembelajaran.	6,7
		Pengarahan dalam Memilih Metode Pembelajaran.	8,9
		Pengarahan dalam Memilih Sumber Belajar/Media Pembelajaran.	10,11,12
		Pembimbingan dalam Menskenario/Kegiatan Pembelajaran.	13,14,15
2.	Supervisi Akademik pada Pelaksanaan Pembelajaran	Pemberian Contoh dalam Membuka Pembelajaran.	16
		Pemberian Contoh dalam Menyajikan Materi Pembelajaran.	17,18
		Pengarahan dalam Menggunakan Metode Pembelajaran.	19,20,21,22
		Pembimbingan dalam Memanfaatkan Media Pembelajaran.	23
		Pembimbingan dalam Menggunakan Bahasa Komunikatif.	24
		Bantuan dalam Memotivasi Peserta Didik.	25

<sup>26</sup>Setyo Adi Wibowo, "Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kecamatan Ngaglik Kabupaten Sleman," *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), hlm. 55-56.

		Pembimbingan dalam Mengorganisasi Kegiatan Pembelajaran.	26
		Pemberian Contoh dalam Berinteraksi dengan Peserta Didik.	27
		Pemberian Contoh dalam Menyimpulkan Pembelajaran.	28
		Pemberian Contoh dalam Memberikan Umpan Balik Pada Peserta Didik.	29
		Pengarahan dalam Menggunakan Waktu Yang Efektif.	30
		Pemberian Contoh dalam Menutup Kegiatan Pembelajaran.	31,32
3.	Supervisi Akademik dalam Evaluasi Pembelajaran	Pembimbingan dalam Menyusun Perangkat Penilaian Pembelajaran.	33
		Pembimbingan dalam Membuat Soal-Soal Pembelajaran.	34,35
		Pengarahan dalam Menggunakan Strategi dan Metode Penilaian Pembelajaran.	36,37,38
		Pengarahan dalam Memeriksa Jawaban Penilaian Belajar Peserta Didik.	39
		Pembimbingan dalam Mengolah dan Menganalisis Hasil Penilaian Belajar Peserta Didik.	40,41
		Pembimbingan dalam Memanfaatkan Hasil Penilaian Belajar Peserta Didik.	42,43,44

## 2. Instrumen Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

### a. Definisi Konseptual

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “bergerak.”<sup>27</sup> Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sementara menurut Winkel bahwa motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu. Jadi motivasi diartikan sebagai motif yang sudah menjadi aktif pada saat melakukan perbuatan.<sup>28</sup> Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu aktivitas dalam pemberian atau penggerakan yang dapat menimbulkan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu.

Menurut Fred Luthans mengidentifikasi motivasi pada dorongan atau motif yang terdiri dari motif primer, motif umum dan motif sekunder.<sup>29</sup> Maka, tanpa mengesampingkan dorongan atau motif primer dan motif umum, maka motif sekunder yang akan dijadikan faktor utama dalam menentukan indikator motivasi kerja dalam penelitian ini. Alasannya, bahwa berdasarkan pendapat Fred Luthans “saat masyarakat berkembang secara ekonomi dan menjadi lebih kompleks, dorongan primer dan dorongan kurang penting, membuka jalan dorongan sekunder yang dipelajari untuk memotivasi perilaku.”<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup>Fred Luthans, *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> Edition*, Terj. Vivin Andhika Yuwana dkk., *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*, (Yogyakarta: Andi, 2006), hlm. 270.

<sup>28</sup>Max Darsono dkk., *Belajar dan Pembelajaran*, (Semarang: CV. IKIP Semarang Press, 2002), hlm. 61.

<sup>29</sup>Fred Luthans, *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> Edition*, Terj. Vivin Andhika Yuwana dkk., *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*, (Yogyakarta: Andi, 2006), hlm. 270-278.

<sup>30</sup>Fred Luthans, *Organizational...*, hlm. 272.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja disini adalah pemberian dorongan atau penggerakkan yang dapat menimbulkan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu pada guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

c. Kisi-kisi Instrumen

Dengan mengacu kepada teorinya Fred Luthans bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor sekunder. Beberapa motif yang masuk dalam klasifikasi motif sekunder adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan akan status.<sup>31</sup>

Tabel 3.2.  
Kisi-kisi Motivasi Kerja<sup>32</sup>

NO	SUB VARIABEL	INDIKATOR	NO. ITEM
1.	Kebutuhan untuk Berprestasi	a. Melakukan sesuatu lebih baik dari pesaing.	1
		b. Memperoleh atau melewati sasaran yang sulit.	2
		c. Memecahkan masalah kompleks.	3
		d. Menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil.	4
		e. Mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.	5
2.	Kebutuhan akan Kekuasaan	a. Mempengaruhi orang untuk mengubah sikap atau perilaku.	6,7
		b. Mengontrol orang dan aktivitas.	8,9,10,11,12

<sup>31</sup>Fred Luthans, *Organizational...*, hlm. 272.

<sup>32</sup>Fred Luthans, *Organizational...*, hlm. 273.

		c. Berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain.	13
		d. Mengalahkan lawan atau musuh.	14
3.	Kebutuhan akan Afiliasi	a. Disukai banyak orang.	15,16,17
		b. Diterima sebagai bagian kelompok atau tim kooperatif.	18,19
		c. Bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif.	20,22
		d. Mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik.	23,24
		e. Berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.	25
4.	Kebutuhan akan Keamanan	a. Mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman.	25
		b. Dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi.	26
		c. Mempunyai perlindungan sakit dan cacat.	27
		d. Dilindungi dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya.	28
		e. Menghindari tugas atau keputusan dengan resiko kegagalan atau kesalahan.	29,30
5.	Kebutuhan akan Status	a. Mempunyai mobil yang tepat dan mengenakan pakaian yang tepat.	31,32



		b. Bekerja pada perusahaan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat.	33,34
		c. Mempunyai gelar dari universitas ternama.	35
		d. Tinggal dalam lingkungan yang tepat dan termasuk dalam klub elit.	36
		e. Mempunyai hak istimewa eksekutif.	37

### 3. Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

#### a. Definisi Konseptual

Henry Simamora menjelaskan bahwa kinerja merupakan kerangka acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.<sup>33</sup> John Whitmore berpendapat bahwa kinerja sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran keterampilan.<sup>34</sup> Dengan demikian, kinerja mengandung pengertian adanya suatu perbuatan yang ditampilkan seseorang di dalam atau selama orang tersebut melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan.

#### b. Definisi Operasional

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perbuatan atau hasil kerja yang ditampilkan oleh guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan

<sup>33</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1995), hlm. 327.

<sup>34</sup>John Whitmore, *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, (Jakarta: Gramedia, 1997), hlm. 104.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

c. Kisi-kisi Instrumen

Menurut Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru), pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.<sup>35</sup>

Tabel 3.3.  
Kisi-kisi Kinerja Guru<sup>36</sup>

NO	SUB VARIABEL	INDIKATOR	NO. ITEM
<b>A. Kompetensi Pedagogik</b>			
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	a. Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya. b. Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. c. Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. d. Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.	1,2,3,4, 5,6,7,8
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	a. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu. b. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang	9,10,11,12, 13,14,15

<sup>35</sup>Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2010), hlm. 4.

<sup>36</sup>Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

		mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.	
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.</li> <li>b. Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu.</li> <li>c. Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu.</li> <li>d. Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.</li> <li>e. Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik.</li> </ul>	16,17,18,19,20
4	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.</li> <li>b. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.</li> <li>c. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.</li> <li>d. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan.</li> <li>e. Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.</li> <li>f. Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.</li> </ul>	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32

5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.	33
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	a. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal. b. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.	34,35,36,37,38,39,40
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	a. Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain. b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.	41,42,43,44,45,46
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	a. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. b. Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.	47,48

		<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</li> <li>d. Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</li> <li>e. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.</li> <li>f. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</li> <li>g. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</li> </ul>	
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.</li> <li>b. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.</li> <li>c. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</li> <li>d. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</li> </ul>	49,50
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.</li> <li>b. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.</li> <li>c. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.</li> </ul>	51,52
<b>B. Kompetensi Kepribadian</b>			
11.	Bertindak sesuai dengan norma	a. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan	53,54,55,56, 57

	agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. b. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.	
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	a. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. b. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia. c. Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.	58,59
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	a. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.	60,61,62,63,64,65
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	a. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. b. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. c. Bekerja mandiri secara profesional.	66,67,68,69,70,71,72
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	a. Memahami kode etik profesi guru. b. Menerapkan kode etik profesi guru. c. Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.	73,74
<b>C. Kompetensi Sosial</b>			
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar	a. Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. b. Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman	75,76

	belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.	
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	<p>a. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.</p> <p>b. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.</p> <p>c. Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.</p>	77,78,79
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	<p>a. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik.</p> <p>b. Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.</p>	80,81,82
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	<p>a. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.</p> <p>b. Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.</p>	83,84
<b>D. Kompetensi Profesional</b>			
20.	Menguasai materi,	a. Menguasai materi mata	85,86



	struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	<p>pelajaran yang diampu.</p> <p>b. Menguasai struktur mata pelajaran yang diampu.</p> <p>c. Menguasai konsep mata pelajaran yang diampu.</p> <p>d. Menguasai pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.</p>	
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	<p>a. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.</p> <p>b. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.</p> <p>c. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.</p>	87,88
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	<p>a. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p> <p>b. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p>	89,90
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	<p>a. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.</p> <p>b. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.</p> <p>c. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.</p> <p>d. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.</p>	91,92
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri	<p>a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.</p> <p>b. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.</p>	93,94

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Setelah instrumen terkait dengan supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru disusun, maka instrumen tersebut terlebih dahulu diuji cobakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner diuji cobakan kepada 30 orang di luar sampel penelitian, sehingga sesuai dengan subyek yang akan diteliti.

### 1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen yang telah disusun dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Oleh karenanya, sebuah instrumen harus memenuhi syarat validitas. Maka, sebelum digunakan untuk mengambil data penelitian instrumen tersebut harus diujicoba terlebih dahulu. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengungkap secara tepat data atau informasi dari suatu variabel yang akan diteliti dan mampu mengukur sebagaimana yang diinginkan.<sup>37</sup>

Uji validitas angket dilakukan melalui analisis rasional dan pertimbangan ahli (*expert judgment*). Dalam hal ini pembimbing menyarankan kepada Bapak Dr. H.M. Hizbul Muflichin, M.Pd sebagai validatornya. Dan melalui saran dari beliau ada beberapa perbaikan instrumen, yaitu dalam angket supervisi akademik untuk lebih dikhususkan lagi kepada tindakan secara langsung kepala sekolah kepada guru selaku yang disupervisi. Sedangkan untuk angket motivasi kerja dan kinerja guru dianggap sesuai dan tidak mengalami perubahan.<sup>38</sup>

Dalam penelitian ini, sebelum angket digunakan terlebih dahulu dilakukan uji *coba* untuk mengetahui apakah butir-butir soal yang akan digunakan sudah valid atau belum. Maka uji coba dilakukan kepada guru selain yang termasuk dalam populasi penelitian. Angket diujicobakan di SMP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dimana memiliki beberapa kesamaan latar belakang dengan obyek penelitian yaitu SMP Istiqomah

---

<sup>37</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 145.

<sup>38</sup> Hasil validasi Bapak Dr. H.M. Hizbul Muflichin, M.Pd pada tanggal 9 Mei 2017

Sambas Purbalingga, yaitu sama-sama merupakan SMP Islam Swasta Favorit di daerah masing-masing, memiliki prestasi yang tidak kalah dengan SMP-SMP Negeri, memiliki semangat belajar mengajar yang tinggi, dan ada kegiatan supervisi akademik di masing-masing sekolahnya. Angket diujicobakan dengan mengambil sampel kepada 30 responden guru di SMP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto pada tanggal 12 Mei 2017.

Untuk menguji validitas tiap butir instrumen supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru dilakukan pengujian dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total. Jika hasil perhitungan terjadi  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka butir soal dinyatakan valid. Tetapi bila sebaliknya, maka butir soal tersebut dinyatakan *drop* dan selanjutnya tidak digunakan dalam instrumen penelitian. Data supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru dianalisis dengan tujuan untuk menetapkan butir-butir yang valid.

Selanjutnya untuk mengukur validitas instrumen ini digunakan korelasi *product moment correlation* pada taraf signifikansi dengan nilai probabilitas yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Penggunaan perhitungan *Product Moment* karena skala data dalam penelitian ini termasuk data interval dan pengukuran statistiknya adalah *mean*, *deviasi standar*, koefisien korelasi Pearson (*Product Moment*).<sup>39</sup> Adapun formula *Product Moment* adalah sebagai berikut:<sup>40</sup>

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$	=	Koefisien Korelasi Antara X dan Y
N	=	Jumlah Responden
$\sum XY$	=	Jumlah Produk dari X dan Y
$\sum X$	=	Jumlah Skor X
$\sum Y$	=	Jumlah Skor Y

<sup>39</sup>Wijaya, *Statistik Non Parametric: Aplikasi Program SPSS*, (Bandung: Alfabeta, 2001), hlm. 7.

<sup>40</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 146.

Pengujian validitas butir instrumen menggunakan bantuan komputer dengan program analisis SPSS. Kriteria butir item angket dinyatakan valid, yaitu membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas yang telah ditetapkan, yaitu 0,05. Apabila hasil signifikansinya  $\leq 0,05$  maka item angket tersebut dinyatakan valid.

a. Uji Validitas Item Supervisi Akademik Kepala Sekolah (Variabel  $X_1$ )

Uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 30 responden. Setiap responden diminta mengisi angket yang mencakup supervisi akademik kepala sekolah sebanyak 44 item. Hasil hitung tersebut kemudian dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  untuk  $N=30$  dengan signifikansi 5%, yakni sebesar 0,361. Setelah dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  ternyata  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk semua item angket supervisi akademik kepala sekolah (Variabel  $X_1$ ). Berdasarkan tabel 3.4. di bawah ini, maka semua butir soal supervisi akademik kepala sekolah (Variabel  $X_1$ ) yang dinyatakan valid ada 44 item dan yang dinyatakan tidak valid tidak ada.

b. Uji Validitas Item Motivasi Kerja Guru (Variabel  $X_2$ )

Uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 30 responden. Setiap responden diminta mengisi angket yang mencakup motivasi kerja guru sebanyak 37 item. Hasil hitung tersebut kemudian dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  untuk  $N=30$  dengan signifikansi 5%, yakni sebesar 0,361. Setelah dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  ternyata tidak semua  $r_{hitung} > r_{tabel}$  item angket motivasi kerja guru (Variabel  $X_2$ ). Berdasarkan tabel 3.5. di bawah ini, maka semua butir soal motivasi kerja guru (Variabel  $X_2$ ) yang dinyatakan valid ada 23 item dan yang dinyatakan tidak valid sebanyak 14 item.

c. Uji Validitas Item Kinerja Guru (Variabel Y)

Uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 30 responden. Setiap responden diminta mengisi angket yang mencakup kinerja guru sebanyak 94 item. Hasil hitung tersebut kemudian dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  untuk  $N=30$  dengan signifikansi 5%, yakni sebesar 0,361. Setelah dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  ternyata tidak semua  $r_{hitung} > r_{tabel}$  item angket kinerja guru (Variabel Y). Berdasarkan tabel 3.6. di bawah ini, maka butir

soal kinerja guru (Variabel Y) yang dinyatakan valid sebanyak 61 item dan yang dinyatakan tidak valid sebanyak 33 item.

Dari hasil uji coba tersebut selanjutnya butir soal yang valid akan dipakai sebagai alat instrumen penelitian, begitu sebaliknya yang tidak valid tidak dipakai sebagai alat instrumen penelitian. Dari hasil uji coba dapat diambil rangkuman sebagai berikut :

Tabel 3.4.  
Rangkuman Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Valid	Tidak Valid	Ket. Butir Soal Tidak Valid
1.	Supervisi Akademik	44	44	-	-
2.	Motivasi Kerja	37	23	14	1,3,6,7,9,10,12,13,14,19,29, 30,31,37
3.	Kinerja Guru	94	61	33	4,6,9,10,17,23,24,26,27,28,31, 32,33,34,35,36,44,49,50,52,62, 65,70,72,78,80,82,83,90, 91,92, 93,94

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen dalam variabel penelitian dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila alat pengumpul data yang dibuat oleh peneliti mempunyai taraf konsistensi dalam mengukur apa yang hendak diukur.<sup>41</sup> Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkap oleh Suharsimi Arikunto bahwa instrumen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.<sup>42</sup> Instrumen yang reliabel menunjukkan instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat

<sup>41</sup>Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), hlm. 127.

<sup>42</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 178.

pengumpul data. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan yaitu rumus *Koefisien Alpha*.<sup>43</sup>

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2}\right)$$

Keterangan:

A	=	Koefisien reliabilitas instrumen
K	=	Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
$\sum s_j^2$	=	Jumlah varian soal
$s_x^2$	=	Varian total

Hasil perhitungan tersebut dinyatakan dalam koefisien reliabilitas terentang dari 0 hingga 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas menandakan bahwa reliabilitas alat ukur semakin tinggi pula. Saifuddin Azwar, menyatakan bahwa koefisien reliabilitas yang dianggap memuaskan adalah koefisien yang mencapai angka minimal 0,900.<sup>44</sup> Dari hasil reliabilitas dapat dilihat pada lampiran, dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah (Variabel X<sub>1</sub>)

Berdasarkan tabel 3.8. di bawah ini, dapat diketahui reliabilitasnya dapat diterima. Berdasarkan hal ini, maka dapat diketahui bahwa item supervisi akademik kepala sekolah (Variabel X<sub>1</sub>) yang valid semuanya dapat diterima.

Tabel 3.5.

Uji Reabilitas Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah (Variabel X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,993	44

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika alpha 0,00 – 0,20 maka kurang reliabel.
- Jika alpha 0,20 – 0,40 maka agak reliabel.

<sup>43</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 171.

<sup>44</sup>Saifudin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm.

- c. Jika alpha 0,40 – 0,60 maka cukup reliabel.
- d. Jika alpha 0,60 – 0,80 maka reliabel.
- e. Jika alpha 0,80 – 1,00 maka sangat reliabel.

Berdasarkan tabel 3.8. di atas (lihat Cronbachs), yaitu Alpha berada di antara 0,80 – 1,00 maka dapat dikatakan instrumen supervisi akademik kepala sekolah (Variabel  $X_1$ ) adalah sangat reliabel, karena nilainya sebesar 0,993.

b. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru (Variabel  $X_2$ )

Berdasarkan tabel 3.9. di bawah ini, dapat diketahui reliabilitasnya dapat diterima. Berdasarkan hal ini, maka dapat diketahui bahwa item motivasi kerja guru (Variabel  $X_2$ ) yang valid semuanya dapat diterima.

Tabel 3.6.  
Uji Reabilitas Instrumen Motivasi Kerja (Variabel  $X_2$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,812	37

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika alpha 0,00 – 0,20 maka kurang reliabel.
- b. Jika alpha 0,20 – 0,40 maka agak reliabel.
- c. Jika alpha 0,40 – 0,60 maka cukup reliabel.
- d. Jika alpha 0,60 – 0,80 maka reliabel.
- e. Jika alpha 0,80 – 1,00 maka sangat reliabel.

Berdasarkan tabel 3.9. di atas (lihat Cronbachs), yaitu Alpha berada di antara 0,80 – 1,00 maka dapat dikatakan instrumen motivasi kerja guru (Variabel  $X_2$ ) adalah sangat reliabel, karena nilainya sebesar 0,812.

c. Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Variabel Y)

Berdasarkan tabel 3.10. di bawah ini, dapat diketahui reliabilitasnya dapat diterima. Berdasarkan hal ini, maka dapat diketahui bahwa item kinerja guru (Variabel Y) yang valid semuanya dapat diterima.



Tabel 3.7.  
Uji Reabilitas Instrumen Kinerja Guru (Variabel Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,958	94

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika alpha 0,00 – 0,20 maka kurang reliabel.
- b. Jika alpha 0,20 – 0,40 maka agak reliabel.
- c. Jika alpha 0,40 – 0,60 maka cukup reliabel.
- d. Jika alpha 0,60 – 0,80 maka reliabel.
- e. Jika alpha 0,80 – 1,00 maka sangat reliabel.

Berdasarkan tabel 3.10. di atas (lihat Cronbachs), yaitu Alpha berada di antara 0,80 – 1,00 maka dapat dikatakan instrumen kinerja guru (Variabel Y) adalah sangat reliabel, karena nilainya 0,958.

## H. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian merupakan langkah yang sangat penting mengingat peranannya sebagai suatu proses yang merinci usaha formal untuk merumuskan tema dan merumuskan hipotesis. Analisis data juga merupakan suatu proses pengorganisasian dan mengurutkan data dalam pola, kategori, dan satuan dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja sebagaimana yang disarankan oleh data.<sup>45</sup> Sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang merupakan alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika, statistik, dan ekonometrik. Langkah selanjutnya adalah menyajikan hasil analisis dalam bentuk angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan.<sup>46</sup> Adapun data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut: (1) analisis

<sup>45</sup>M. Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 97.

<sup>46</sup>M. Iqbal Hasan, *Metode...*, hlm. 98

deskriptif, bertujuan untuk mendeskripsikan informasi yang telah diperoleh dan digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari masing-masing variabel; dan (2) uji persyaratan analisis, di mana penelitian yang menggunakan analisis regresi meniscayakan terpenuhinya beberapa asumsi dasar sebelum dilakukan tahap pengujian lebih lanjut. Uji persyaratan analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Persyaratan awal untuk menggunakan regresi sebagai salah satu alat analisis, yaitu variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval.<sup>47</sup>

Dalam analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda (*multiple regression*) adalah dengan melakukan uji asumsi terkait dengan *linieritas* dan *normalitas* dengan uji hipotesis mengenai pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.<sup>48</sup> Apabila uji asumsi terpenuhi dengan tidak ditemukan terjadinya *linieritas* dan *normalitas*, maka analisis regresi yang telah dilakukan dapat tetap digunakan sebagai hasil akhir uji hipotesis penelitian.

## I. Uji Hipotesis

### 1. Uji Regresi Sederhana ( $X_1$ terhadap $X_2$ , $X_1$ terhadap $Y$ dan $X_2$ terhadap $Y$ )

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen  $Y$ . Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ) menggunakan uji  $t$  yang dianalisis dengan komputer program SPSS. Dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Dalam analisis regresi sederhana,

---

<sup>47</sup>R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 101.

<sup>48</sup>Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan...*, hlm. 108.

pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX.$$

Dengan menggunakan rumus di atas, akan diketahui pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $X_2$ , pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ , pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$ , di mana dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja; (2) pengaruh supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ); dan (2) pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

## 2. Uji Regresi Ganda

Analisis regresi ganda adalah analisis tentang hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*) dengan satu variabel terikat (*dependent variable*). Analisis regresi ganda bertujuan untuk memprediksi nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \beta_1 X_1 + E$$

Keterangan:

$Y$  = kinerja guru

$\alpha$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi dari variabel  $X_1$

$b_2$  = koefisien regresi dari variabel  $X_2$

$X_1$  = supervisi akademik kepala sekolah

$X_2$  = motivasi kerja

Analisis korelasi ganda dapat dicari jauh lebih efisien melalui regresi ganda. Analisis regresi ganda dilakukan dengan bantuan SPSS. Pengambilan keputusan didasarkan angka probabilitas. Jika angka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_k$ ) diterima.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum SMP Istiqomah Sambas Purbalingga**

##### **1. Profil Sekolah**

SMP Istiqomah Sambas Purbalingga merupakan salah satu lembaga formal yang berada di bawah naungan Yayasan Istiqomah Sambas Purbalingga, didirikan oleh H. Suchari Adi Mulyono. SMP Istiqomah Sambas memulai pendidikannya pada tahun pelajaran 2005/2006. Pada Tahun Pelajaran 2016/2017, SMP Istiqomah Sambas Purbalingga telah membuka program baru, yaitu Boarding School.

- a. Nama Sekolah : SMP Istiqomah Sambas Purbalingga
- b. No. Statistik Sekolah : 202030305066
- c. Alamat Sekolah : **PROGRAM REGULER**  
: Jln. A.W. Soemarmo No. 52 A  
: (Kecamatan) Purbalingga 53318  
:(Kabupaten/Kota) Purbalingga  
:(Propinsi) Jawa Tengah  
: **PROGRAM BOARDING SCHOOL**  
: Jln. Kapten Sudani, Gemuruh  
: (Kecamatan) Padamara  
: (Kabupaten/Kota) Purbalingga
- d. Telepon : 0281-895635 (REGULER)  
: 0281 – 6580548 (BOARDING)
- e. Status Sekolah : Swasta

##### **2. Visi dan Misi Sekolah**

- a. Visi sekolah adalah “**Dengan Sadar Mutu Menjadi Sekolah Unggul, Model dan Islami.**”
- b. Misi sekolah adalah sebagai berikut:
  - 1) Penyelenggaraan Kegiatan Belajar Mengajar yang berkualitas.
  - 2) Penyediaan tenaga pendidik yang profesional.
  - 3) Penyediaan sarana prasarana yang representatif.

- 4) Penataan lingkungan yang sehat, bersih, aman, nyaman dan tertib.
- 5) Pembinaan rohani untuk meningkatkan kualitas iman dan taqwa bagi seluruh civitas sekolah.
- 6) Mengedepankan kedisiplinan yang tinggi.
- 7) Menjalin hubungan yang harmonis dengan Ikatan Orang Tua Murid (IOM), masyarakat, pemerintah maupun dunia usaha.
- 8) Penerapan system manajemen mutu.
- 9) Pemberdayaan berbagai laboratorium dan perpustakaan.

### 3. Kurikulum Pendidikan

SMP Istiqomah Sambas Purbalingga menggunakan Kurikulum Yayasan dan KTSP.

- a. Kurikulum Takhasus Yayasan, berisi pengembangan mata pelajaran Pendidikan Agama Islam meliputi : Fiqih, Al Qur'an-Hadits, Aqidah, Akhlak, Tarikh, Tahfidz (Hafalan Qur'an), Bahasa Arab, Qiroatul Kutub.
- b. Kurikulum Pendidikan Nasional. KTSP mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 tahun 2006 tentang Standar Isi, meliputi mata pelajaran : PKn, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika, IPA, IPS, Seni Budaya, Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan, TIK dan Basa Jawa.

### B. Deskripsi Data

Data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas, yaitu variabel supervisi akademik kepala sekolah dan variabel motivasi kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja guru. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 32 guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel berdasarkan isian angket setiap sampel.

## 1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

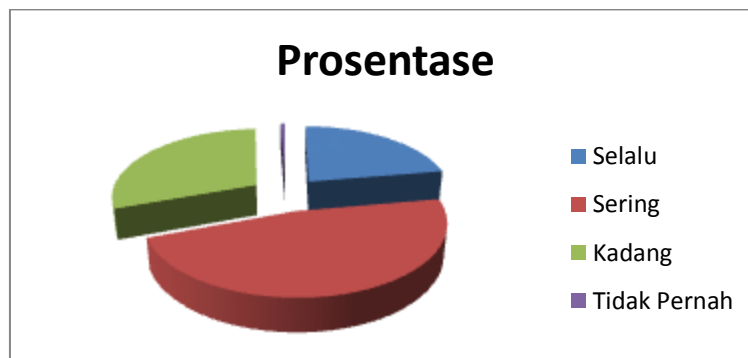
Data variabel supervisi akademik kepala sekolah diperoleh dari angket yang terdiri atas 44 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal adalah 176 dan skor terendah ideal adalah 44, di mana 44 butir soal tersebut dibagi atas 3 indikator, yaitu: (1) supervisi akademik pada perencanaan pembelajaran; (2) supervisi akademik pada pelaksanaan pembelajaran; dan (3) supervisi akademik pada evaluasi pembelajaran. Berikut deskripsi data dari masing-masing indikator:

- a. Supervisi Akademik pada Perencanaan Pembelajaran, sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1.  
Supervisi Akademik pada Perencanaan Pembelajaran

Kategori	Item Soal															Jumlah	Total	Prosen-tase
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
Selalu	7	7	8	8	6	9	7	6	7	7	8	7	7	6	7	107	480	22,29%
Sering	12	13	13	14	14	17	13	16	17	18	15	16	16	16	16	226	480	47,08%
Kadang	13	12	10	10	12	6	12	10	8	7	9	9	8	9	9	144	480	30,00%
Tidak Pernah	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3	480	0,63%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>480</b>		<b>100,00%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga supervisi akademik pada perencanaan pembelajaran; (1) selalu dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 22,29%; (2) sering dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 47,08%; (3) kadang dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 30,00% ; dan (4) tidak pernah dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 0,63%. Tabel 4.1. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.



Gambar 4.1.  
Grafik Supervisi Akademik pada Perencanaan Pembelajaran

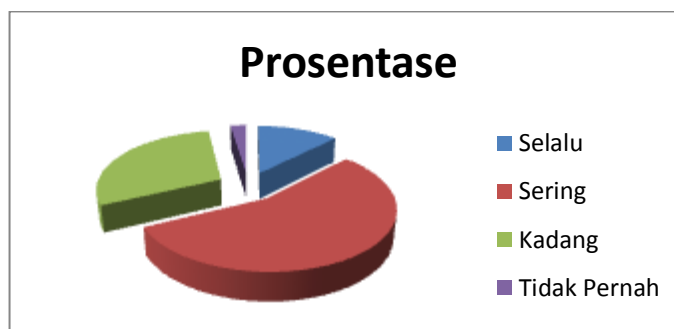
- b. Supervisi Akademik pada Pelaksanaan Pembelajaran, sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2.  
Supervisi Akademik pada Pelaksanaan Pembelajaran

Kategori	Item Soal																Jumlah	Total	Prosen- tase	
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				32
Selalu	6	4	4	5	5	5	1	4	3	5	4	3	4	5	4	2	4	68	544	12,50%
Sering	12	14	18	17	17	16	21	17	21	17	19	20	19	18	18	21	16	301	544	55,33%
Kadang	13	12	7	8	9	11	10	11	8	10	9	9	8	8	10	8	11	162	544	29,78%
Tidak Pernah	1	2	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	13	544	2,39%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>544</b>		<b>100,00%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga supervisi akademik pada pelaksanaan pembelajaran; (1) selalu dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 12,50%; (2) sering dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 55,33%; (3) kadang dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 29,78% ; dan (4) tidak pernah dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 2,39%. Tabel 4.2. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.





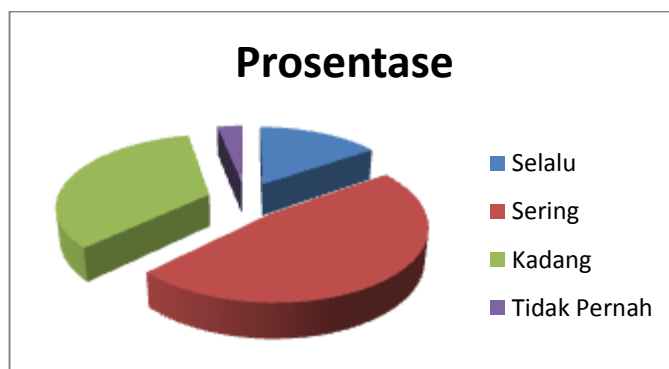
Gambar 4.2.  
Grafik Supervisi Akademik pada Pelaksanaan Pembelajaran

- c. Supervisi Akademik pada Evaluasi Pembelajaran, sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3.  
Supervisi Akademik pada Evaluasi Pembelajaran

Kategori	Item Soal												Jumlah	Total	Prosen- tase
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44			
Selalu	4	5	4	6	3	6	4	4	5	5	6	7	59	384	15,36%
Sering	18	14	17	15	17	15	14	15	13	14	14	16	182	384	47,40%
Kadang	10	12	10	10	11	10	12	12	13	12	11	8	131	384	34,11%
Tidak Pernah	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	12	384	3,13%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>384</b>		<b>100,00%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga supervisi akademik pada evaluasi pembelajaran; (1) selalu dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 15,36%; (2) sering dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 47,40%; (3) kadang dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 34,11% ; dan (4) tidak pernah dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 3,13%. Tabel 4.3. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.



Gambar 4.3.  
Grafik Supervisi Akademik pada Evaluasi Pembelajaran

## 2. Motivasi Kerja

Data variabel motivasi kerja diperoleh dari angket yang terdiri atas 23 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal adalah 92 dan skor terendah ideal adalah 23, yang dibagi dalam 5 indikator, yaitu: (1) kebutuhan untuk berprestasi; (2) kebutuhan akan kekuasaan; (3) kebutuhan akan afiliasi; (4) kebutuhan akan keamanan; dan (5) kebutuhan akan status. Berikut deskripsi data masing-masing indikator berdasarkan angket yang telah diisi.

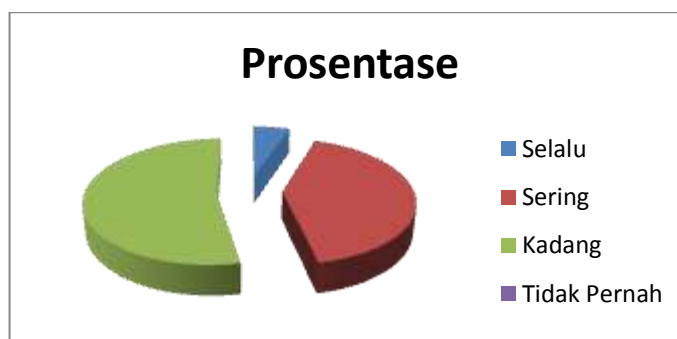
a. Kebutuhan untuk Berprestasi, sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4.  
Kebutuhan untuk Berprestasi

Kategori	Item Soal			Jumlah	Total	Prosentase
	1	2	3			
Selalu	1	0	4	5	96	5,21%
Sering	13	16	11	40	96	41,67%
Kadang	18	16	17	51	96	53,13%
Tidak Pernah	0	0	0	0	96	0,00%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>96</b>		<b>100,00%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga motivasi kerja mereka

pada indikator kebutuhan untuk berprestasi adalah: (1) selalu sebesar 5,21%; (2) sering sebesar 41,67%; (3) kadang sebesar 53,13% ; dan (4) tidak pernah sebesar 0,00%. Tabel 4.4. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.



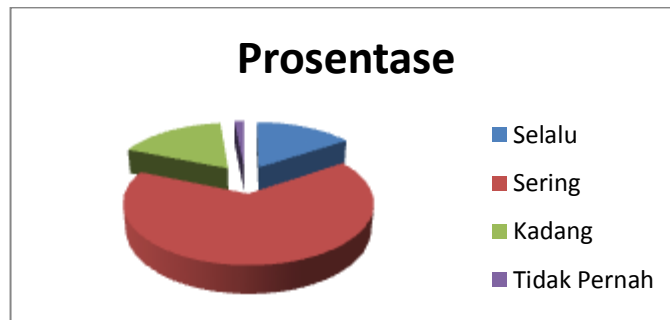
Gambar 4.4.  
Grafik Kebutuhan untuk Berprestasi

b. Kebutuhan akan Kekuasaan, sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5.  
Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kategori	Item Soal		Jumlah	Total	Prosentase
	4	5			
Selalu	5	5	10	64	15,63%
Sering	22	20	42	64	65,63%
Kadang	5	6	11	64	17,19%
Tidak Pernah	0	1	1	64	1,56%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>64</b>		<b>100,00%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga motivasi kerja mereka pada indikator kebutuhan akan kekuasaan adalah: (1) selalu sebesar 15,63%; (2) sering sebesar 65,63%; (3) kadang sebesar 17,19% ; dan (4) tidak pernah sebesar 1,56%. Tabel 4.5. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.



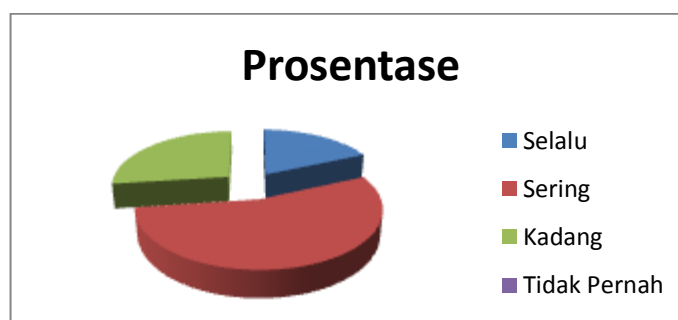
Gambar 4.5.  
Grafik Kebutuhan Akan Kekuasaan

c. Kebutuhan akan Afiliasi, sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6.  
Kebutuhan Akan Afiliasi

Kategori	Item Soal									Jumlah	Total	Prosen- tase
	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
Selalu	5	3	1	0	7	10	10	8	9	53	288	18,40%
Sering	22	18	20	13	20	16	15	18	15	157	288	54,51%
Kadang	5	11	11	19	5	6	7	6	8	78	288	27,08%
Tidak Pernah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	288	0,00%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>288</b>		<b>100,00%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga motivasi kerja mereka pada indikator kebutuhan akan afiliasi adalah: (1) selalu sebesar 18,40%; (2) sering sebesar 54,51%; (3) kadang sebesar 27,08% ; dan (4) tidak pernah sebesar 0,00%. Tabel 4.6. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.



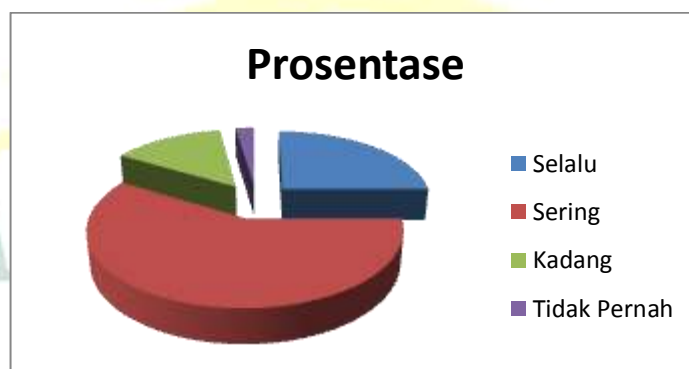
Gambar 4.6.  
Grafik Kebutuhan Akan Afiliasi

d. Kebutuhan akan Keamanan, sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7.  
Kebutuhan Akan Keamanan

Kategori	Item Soal				Jumlah	Total	Prosentase
	15	16	17	18			
Selalu	8	7	9	8	32	128	25,00%
Sering	17	19	18	21	75	128	58,59%
Kadang	7	6	2	3	18	128	14,06%
Tidak Pernah	0	0	3	0	3	128	2,34%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>128</b>		<b>100,00%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga motivasi kerja mereka pada indikator kebutuhan akan keamanan adalah: (1) selalu sebesar 25,00%; (2) sering sebesar 58,59%; (3) kadang sebesar 14,07% ; dan (4) tidak pernah sebesar 2,34%. Tabel 4.7. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.



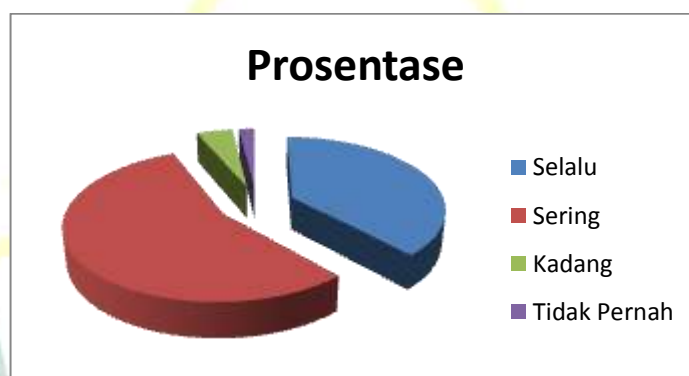
Gambar 4.7.  
Grafik Kebutuhan Akan Keamanan

- e. Kebutuhan akan Status, sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8.  
Kebutuhan Akan Status

Kategori	Item Soal					Jumlah	Total	Prosen- tase
	19	20	21	22	23			
Selalu	13	9	13	13	12	60	157	38,22%
Sering	17	23	15	14	18	87	157	55,41%
Kadang	2	0	2	1	2	7	157	4,46%
Tidak Pernah	0	0		3	0	3	157	1,91%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>157</b>		<b>100,00%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga motivasi kerja mereka pada indikator kebutuhan akan status adalah: (1) selalu sebesar 38,22%; (2) sering sebesar 55,41%; (3) kadang sebesar 4,46% ; dan (4) tidak pernah sebesar 1,91%. Tabel 4.8. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.



Gambar 4.8.  
Grafik Kebutuhan Akan Status

### 3. Kinerja Guru

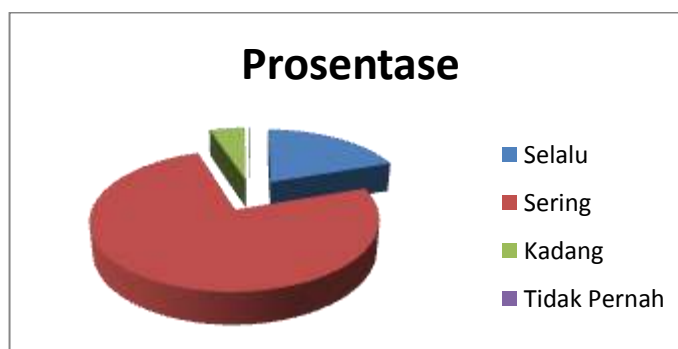
Data variabel kinerja guru diperoleh dari angket yang terdiri atas 61 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal adalah 244 dan skor terendah ideal adalah 61, yang dibagi menjadi 4 indikator, yaitu: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; dan (4) kompetensi profesional. Deskripsi masing-masing indikator sebagai berikut:

- a. Kompetensi Pedagogik, sebagaimana diuraikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9.  
Kompetensi Pedagogik

Kategori	Item Soal													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Selalu	10	10	6	9	10	7	2	8	6	3	7	9	7	10
Sering	21	22	23	20	21	22	27	22	26	26	22	21	23	22
Kadang	1	0	1	3	1	3	3	2	0	3	3	2	2	0
Tidak Pernah	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>
Kategori	Item Soal													
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Selalu	6	3	5	5	8	5	6	1	7	4	8	5	7	6
Sering	24	24	26	26	23	27	25	28	22	26	24	26	23	26
Kadang	2	5	1	1	1	0	1	3	3	2	0	1	2	0
Tidak Pernah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>
Kategori	Item Soal					Jumlah	Total	Prosentase						
	28	29	30	31	32									
Selalu	6	7	6	6	3	202	1024	19,73%						
Sering	26	25	26	24	27	770	1025	75,20%						
Kadang	0	0	0	2	2	50	1026	4,88%						
Tidak Pernah	0	0	0	0	0	2	1027	0,20%						
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>1024</b>		<b>100,00%</b>						

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga kinerja guru pada pada indikator kompetensi pedagogik adalah: (1) selalu sebesar 19,73%; (2) sering sebesar 75,20%; (3) kadang sebesar 4,88% ; dan (4) tidak pernah sebesar 0,20%. Tabel 4.9. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.



Gambar 4.9.  
Grafik Kompetensi Pedagogik

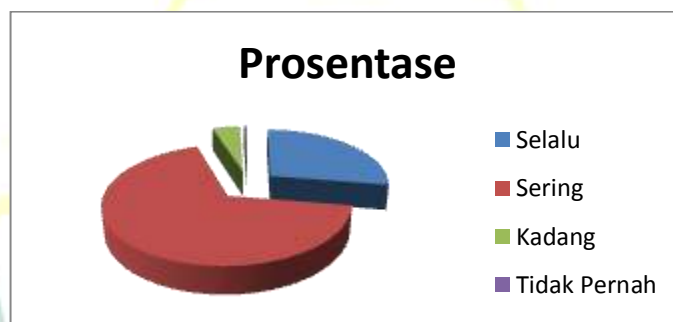


- b. Kompetensi Kepribadian, sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10.  
Kompetensi Kepribadian

Kategori	Item Soal																	Jumlah	Total	Prosen- tase
	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			
Selalu	4	11	11	11	8	13	14	13	3	4	12	9	10	11	3	4	9	150	544	27,57%
Sering	24	21	21	21	19	19	18	19	23	27	20	22	22	21	29	21	20	367	544	67,46%
Kadang	4	0	0	0	5	0	0	0	4	1	0	1	0	0	0	7	2	24	544	4,41%
Tidak Pernah	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	3	544	0,55%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>544</b>		<b>100,00%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga kinerja guru pada pada indikator kompetensi kepribadian adalah: (1) selalu sebesar 27,57%; (2) sering sebesar 67,46%; (3) kadang sebesar 4,41% ; dan (4) tidak pernah sebesar 0,55%. Tabel 4.10. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.



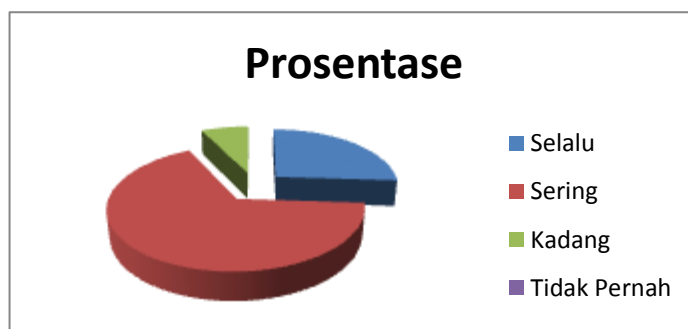
Gambar 4.10.  
Grafik Kompetensi Kepribadian

- c. Kompetensi Sosial, sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11.  
Kompetensi Sosial

Kategori	Item Soal						Jumlah	Total	Prosentase
	50	51	52	53	54	55			
Selalu	11	11	7	11	5	5	50	192	26,04%
Sering	20	20	21	18	22	27	128	192	66,67%
Kadang	1	1	4	3	5	0	14	192	7,29%
Tidak Pernah	0	0	0	0	0	0	0	192	0,00%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>192</b>		<b>100,00%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga kinerja guru pada pada indikator kompetensi sosial adalah: (1) selalu sebesar 26,04%; (2) sering sebesar 66,67%; (3) kadang sebesar 7,29% ; dan (4) tidak pernah sebesar 0,00%. Tabel 4.11. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.



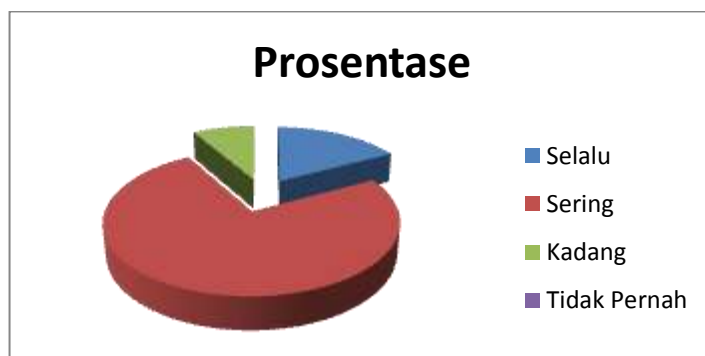
Gambar 4.11.  
Grafik Kompetensi Sosial

d. Kompetensi Profesional, sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12.  
Kompetensi Profesional

Kategori	Item Soal						Jumlah	Total	Prosentase
	56	57	58	59	60	61			
Selalu	6	8	2	7	2	8	33	192	17,19%
Sering	25	23	27	21	26	21	143	192	74,48%
Kadang	1	1	3	4	4	3	16	192	8,33%
Tidak Pernah	0	0	0	0	0	0	0	192	0,00%
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>192</b>		<b>100,00%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menurut guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga kinerja guru pada pada indikator kompetensi sosial adalah: (1) selalu sebesar 17,19%; (2) sering sebesar 74,48%; (3) kadang sebesar 8,33% ; dan (4) tidak pernah sebesar 0,00%. Tabel 4.12. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.



Gambar 4.12.  
Grafik Kompetensi Profesional

## C. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Prasyarat Analisis Hipotesis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran berfungsi untuk menguji normal tidaknya sebaran data penelitian. Dalam penelitian ini, uji normalitas sebaran menggunakan rumus Shapiro-Wilk. Dalam perhitungan dengan rumus tersebut, apabila nilai signifikansi lebih besar dari  $0,05(\alpha: 5\%)$ , maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.<sup>1</sup> Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

#### 1) Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (Variabel X<sub>1</sub>)

Tabel 4.13.

Hasil Uji Persyaratan Analisis Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (Variabel X<sub>1</sub>)

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	,124	32	,200	,957	32	,230

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Pengujian hasil : Pengujian dengan SPSS berdasarkan pada uji Shapiro-Wilk pada Test of Normality.

<sup>1</sup> Nurgiantoro dkk., *Statistik Terapan untuk Ilmu-ilmu Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004), hlm. 118.

## a) Hipotesis

$H_0$  : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

$H_a$  : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

## b) Ketentuan

Jika Sig. > 0.05, maka sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal ( $H_0$  diterima).

Jika Sig. < 0.05, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal ( $H_0$  ditolak).

## c) Keputusan

Sig.  $X_1 > 0.05$  ( $0.230 > 0.05$ ), karena Sig. > 0.05, maka  $H_0$  diterima.

Kesimpulan: Sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

2) Variabel Motivasi Kerja Guru (Variabel  $X_2$ )

Tabel 4.14.

Hasil Uji Persyaratan Analisis Motivasi Kerja Guru (Variabel  $X_2$ )

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X2	,141	32	,103	,958	32	,241

a. Lilliefors Significance Correction

Pengujian hasil : Pengujian dengan SPSS berdasarkan pada uji Shapiro-Wilk pada Test of Normality.

## a) Hipotesis

$H_0$  : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

$H_a$  : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

## b) Ketentuan

Jika Sig. > 0.05, maka sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal ( $H_0$  diterima)

Jika Sig. < 0.05, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal ( $H_0$  ditolak)

## c) Keputusan

Sig.  $Y > 0.05$  ( $0.241 > 0.05$ ), karena Sig. > 0.05, maka  $H_0$  diterima.

Kesimpulan: Sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

## 3) Variabel Kinerja Guru (Variabel Y)

Tabel 4.15.  
Hasil Uji Persyaratan Analisis Kinerja Guru (Variabel Y)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	,125	32	,200	,956	32	,214

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Pengujian hasil : Pengujian dengan SPSS berdasarkan pada uji Shapiro-Wilk pada Test of Normality.

## a) Hipotesis

$H_0$  : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

$H_a$  : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

## b) Ketentuan

Sig. > 0.05, maka sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal ( $H_0$  diterima).

Jika Sig. < 0.05, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal ( $H_0$  ditolak).

## c) Keputusan

Sig.  $X_1 > 0.05$  (0.214 > 0.05), karena Sig. > 0.05, maka  $H_0$  diterima.

Kesimpulan: Sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

## b. Uji Homogenitas Varians

Selain uji normalitas sebaran, diperlukan juga uji homogenitas varians yang bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil diambil mempunyai variansi yang sama dan tidak menunjukkan perbedaan secara signifikan satu dengan yang lainnya. Rumus untuk menguji homogenitas varians adalah:

$$F = \frac{s^2b}{s^2k}$$

Keterangan:

$s^2b$  : Varians yang Lebih Besar

$s^2k$  : Varians yang Lebih Kecil

<sup>2</sup> Nurgiantoro dkk., *Statistik...*, hlm. 216-217.

Dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan uji homogenitas varians, karena uji homogenitas varians biasanya digunakan untuk penelitian yang menggunakan kelas kontrol.

## 2. Uji Hipotesis

Dalam statistik, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi. Statistik adalah ukuran-ukuran yang ditentukan yang dikenakan pada sampel. Dengan kata lain, hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi, melalui data-data sampel.<sup>3</sup> Analisis untuk pengujian hipotesis terhadap “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga” sepenuhnya dapat dilihat pada lampiran pengujian hipotesis yang penjelasannya sebagai berikut:

- a. Uji Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $X_2$ ) di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga

Sebagaimana telah disebutkan pada Bab II, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_{01}$  : Tidak ada pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

$H_{a1}$  : Ada pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

Sebelum dilakukan uji hipotesis harus dilakukan uji korelasi terlebih dahulu, jika korelasi kuat baru boleh uji hipotesis.

Tabel 4.16.  
Variabel yang Diproses ( $X_1^a$ )

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	$X_1^a$	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable:  $X_2$

<sup>3</sup> Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 81.

Tabel pertama menunjukkan variabel apa saja yang diproses, mana yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Setelah jelas variabel apa saja yang diproses, maka langkah selanjutnya adalah memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4.17.  
Interpretasi Koefesien Korelasi ( $X_1$  terhadap  $X_2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 <sup>a</sup>	,981	,981	,04791

a. Predictors: (Constant),  $X_1$

Tabel kedua menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada hasil uji korelasi, nilai korelasinya adalah 0,991. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori **SANGAT KUAT**, sebagaimana pendapat Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah:

0,00	- 0,199	= sangat rendah
0,20	- 0,399	= rendah
0,40	- 0,599	= sedang
0,60	- 0,799	= kuat
0,80	- 1,000	= sangat kuat

Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau *koefisien determinasi* (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 98,1% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas  $X_1^a$  memiliki pengaruh kontribusi sebesar 98,1% terhadap variabel  $X_2$  dan 1,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel  $X_1^a$ .

Berdasarkan nilai korelasi dengan interpretasi sangat kuat, maka kemudian dilaksanakan uji hipotesis, hasilnya sebagai berikut:



Tabel 4.18.  
Uji Hipotesis ( $X_1$  terhadap  $X_2$ )

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,620	1	3,620	1576,728	,000 <sup>a</sup>
	Residual	,069	30	,002		
	Total	3,689	31			

a. Predictors: (Constant),  $X_1$

b. Dependent Variable:  $X_2$

Tabel ketiga digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.). Cara yang paling mudah dengan uji Sig., dengan ketentuan, jika Nilai Sig.  $< 0,05$ , maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel ketiga, diperoleh nilai Sig. =  $0,000^a$  yang berarti  $<$  kriteria signifikan ( $0,05$ ), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan artinya, model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Berdasarkan uraian ke-3 tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1^a$  dan  $X_2$  ( $0,000^a < 0,05$ ), artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga karena Nilai Sig.  $< 0,05$ .

- b. Uji Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga

Sebagaimana telah disebutkan pada Bab III, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_{02}$  : Tidak ada pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

$H_{a2}$  : Ada pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

Sebelum dilakukan uji hipotesis harus dilakukan uji korelasi terlebih dahulu, jika korelasi kuat baru boleh uji hipotesis.

Tabel 4.19.  
Variabel yang Diproses (X1<sup>a</sup>)

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Tabel pertama menunjukkan variabel apa saja yang diproses, mana yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Setelah jelas variabel apa saja yang diproses, maka langkah selanjutnya adalah memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4.20.  
Interpretasi Koefisien Korelasi (X<sub>1</sub> terhadap Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984 <sup>a</sup>	,967	,966	,06025

a. Predictors: (Constant), X1

Tabel kedua menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada hasil uji korelasi, nilai korelasinya adalah 0,984. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori **SANGAT KUAT**, sebagaimana pendapat Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah:

0,00	- 0,199	= sangat rendah
0,20	- 0,399	= rendah
0,40	- 0,599	= sedang
0,60	- 0,799	= kuat
0,80	- 1,000	= sangat kuat

Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau *koefisien determinasi* (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 96,7% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X1<sup>a</sup> memiliki pengaruh kontribusi sebesar 96,7% terhadap variabel Y dan 5,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X1<sup>a</sup>.

Berdasarkan nilai korelasi dengan interpretasi sangat kuat, maka kemudian dilaksanakan uji hipotesis, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.21.  
Uji Hipotesis ( $X_1$  terhadap Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,226	1	3,226	888,562	,000 <sup>a</sup>
	Residual	,109	30	,004		
	Total	3,335	31			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel ketiga digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.). Cara yang paling mudah dengan uji Sig., dengan ketentuan, jika Nilai Sig.  $< 0,05$ , maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel ketiga, diperoleh nilai Sig. =  $0,000^a$  yang berarti  $<$  kriteria signifikan ( $0,05$ ), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan artinya, model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Berdasarkan uraian ke-3 tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1^a$  dan Y ( $0,000^a < 0,05$ ), artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga karena Nilai Sig.  $< 0,05$ . Pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.22.  
Model Persamaan Regresi ( $X_1$  terhadap Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,136	,096		1,417	,167
	X1	,958	,032	,984	29,809	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel keempat menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom

Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi:  $Y_1 = 0,136 + 0,958 X_1$  artinya variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,958 yang berarti semakin baik supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), maka kinerja guru ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan.

- c. Uji Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga

Sebagaimana telah disebutkan pada Bab II, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_{03}$  : Tidak ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

$H_{a3}$  : Ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

Sebelum dilakukan uji hipotesis harus dilakukan uji korelasi terlebih dahulu, jika korelasi kuat baru boleh uji hipotesis.

Tabel 4.23.  
Variabel yang Diproses ( $X_2^a$ )

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	$X_2^a$	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Tabel pertama menunjukkan variabel apa saja yang diproses, mana yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Setelah jelas variabel apa saja yang diproses, maka langkah selanjutnya adalah memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4.24.  
Interpretasi Koefisien Korelasi ( $X_2$  terhadap Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 <sup>a</sup>	,950	,948	,07468

a. Predictors: (Constant),  $X_2$

Tabel kedua menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada hasil uji korelasi, nilai korelasinya adalah 0,975. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori **SANGAT KUAT**, sebagaimana pendapat Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah:

0,00	- 0,199	= sangat rendah
0,20	- 0,399	= rendah
0,40	- 0,599	= sedang
0,60	- 0,799	= kuat
0,80	- 1,000	= sangat kuat

Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau *koefisien determinasi* (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 95,0% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X<sup>2</sup><sup>a</sup> memiliki pengaruh kontribusi sebesar 95,0% terhadap variabel Y dan 5,0% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X<sup>2</sup><sup>a</sup>.

Berdasarkan nilai korelasi dengan interpretasi kuat, maka kemudian dilaksanakan uji hipotesis, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.25.  
Uji Hipotesis (X<sub>2</sub> terhadap Y)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,167	1	3,167	567,853	,000 <sup>a</sup>
	Residual	,167	30	,006		
	Total	3,335	31			

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>

b. Dependent Variable: Y

Tabel ketiga digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.). Cara yang paling mudah dengan uji Sig., dengan ketentuan, jika Nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel ketiga, diperoleh nilai Sig. = 0,000<sup>a</sup> yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan

datapenelitian adalah signifikan artinya, model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Berdasarkan uraian ke-3 tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara  $X_2^a$  dan  $Y_2$  ( $0,000^a < 0,05$ ), artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga karena Nilai Sig.  $< 0,05$ . Pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.26.  
Model Persamaan Regresi ( $X_2$  terhadap  $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,227	,116		1,955	,060
	$X_2$	,927	,039	,975	23,830	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel keempat menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi:  $Y_2 = 0,227 + 0,927 X_2$  artinya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,927 yang berarti semakin baik motivasi kerja ( $X_2$ ), maka kinerja guru ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan.

- d. Uji Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga

Sebagaimana telah disebutkan pada Bab III, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_{04}$  : Tidak ada pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

$H_{a4}$  : Ada pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

Sebelum dilakukan uji hipotesis harus dilakukan uji korelasi terlebih dahulu, jika korelasi kuat baru boleh uji hipotesis.

Tabel 4.27.  
Variabel yang Diproses ( $X_1$  dan  $X_2$ )

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	$X_1, X_2^a$	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Tabel pertama menunjukkan variabel apa saja yang diproses, mana yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Setelah jelas variabel apa saja yang diproses, maka langkah selanjutnya adalah memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4.28.  
Interpretasi Koefisien Korelasi ( $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984 <sup>a</sup>	,967	,965	,06128

a. Predictors: (Constant),  $X_1, X_2$

Tabel kedua menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada hasil uji korelasi, nilai korelasinya adalah 0,984. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori **SANGAT KUAT**, sebagaimana pendapat Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah:

0,00	- 0,199	= sangat rendah
0,20	- 0,399	= rendah
0,40	- 0,599	= sedang
0,60	- 0,799	= kuat
0,80	- 1,000	= sangat kuat

Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau *koefisien determinasi* (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 96,7% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki pengaruh



kontribusi sebesar 96,7% terhadap variabel Y dan 3,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel  $X_1$  dan  $X_2$ .

Berdasarkan nilai korelasi dengan interpretasi kuat, maka kemudian dilaksanakan uji hipotesis, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.29.  
Uji Hipotesis ( $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,226	2	1,613	429,528	,000 <sup>a</sup>
	Residual	,109	29	,004		
	Total	3,335	31			

a. Predictors: (Constant),  $X_1$ ,  $X_2$

b. Dependent Variable: Y

Tabel ketiga digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.). Cara yang paling mudah dengan uji Sig., dengan ketentuan, jika Nilai Sig.  $< 0,05$ , maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel ketiga, diperoleh nilai Sig. = 0,000<sup>a</sup> yang berarti  $<$  kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan artinya, model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Berdasarkan uraian ke-3 tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y (0,000<sup>a</sup>  $<$  0,05), artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga karena Nilai Sig.  $<$  0,05. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.30.  
Model Persamaan Regresi ( $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,137	,098		1,393	,174
	$X_2$	,014	,233	,015	,061	,952
	$X_1$	,944	,239	,969	3,945	,000

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,137	,098		1,393	,174
	X2	,014	,233	,015	,061	,952
	X1	,944	,239	,969	3,945	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel keempat menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi:

$Y = 0,137 + 0,014 X_2 + 0,944 X_1$  artinya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) secara linier mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru ( $Y$ ) masing-masing sebesar 0,014 dan 0,944 yang berarti semakin baik motivasi kerja ( $X_2$ ) dan supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), maka kinerja guru ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga ( $Y$ )**

Sebagaimana telah disebutkan pada bab-bab sebelumnya bahwa demi tercapainya suatu tingkat pembelajaran yang efektif, maka diperlukan pengawasan atau *supervise* dari orang yang secara fungsional ditunjuk sebagai supervisor. Guru di dalam membawakan materi diharapkan dapat menguasai, termasuk pendekatan metodologis serta tugas-tugas peserta didik, baik secara personal maupun kelompok. Tugas pembelajaran agar memperoleh suatu hasil yang maksimal perlu adanya motivasi, bimbingan, serta arahan-arahan dari kepala sekolah. Proses inilah yang menyebabkan diperlukan adanya *supervise* dari kepala sekolah itu sendiri yang secara efektif dapat memperhatikan secara kontinu terjadinya proses pembelajaran peserta didik.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Imam Gojali Umiarso, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2001), hlm. 285.

Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah kompetensi supervisi. “Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.” Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Sikap profesional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan kinerja guru. Ali Imron mengemukakan bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mengharuskan orang terus belajar, lebih-lebih guru, yang mempunyai tugas mendidik dan mengajar. Sedikit saja lengah dalam belajar akan ketinggalan dengan perkembangan, termasuk peserta didik yang diajar. Oleh karena itu, kemampuan mengajar guru harus senantiasa ditingkatkan, antara lain melalui supervisi kepala sekolah dalam kegiatan pembelajaran.

Tugas di bidang supervisi merupakan salah satu tugas kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Secara tegas Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, menyebutkan bahwa tugas di bidang supervisi merupakan tugas-tugas kepala sekolah yang berkaitan dengan pembinaan guru untuk perbaikan pengajaran. Supervisi merupakan suatu usaha memberikan bantuan kepada guru untuk memperbaiki atau meningkatkan proses dan situasi belajar mengajar. Sasaran akhir dari kegiatan supervisi adalah meningkatkan hasil belajar peserta didik. Uraian tersebut, dapat dimaknai bahwa dalam usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, kepala sekolah bertugas menyelenggarakan serta melaksanakan kegiatan supervisi. Tugas ini cukup penting karena melalui peran supervisor, kepala sekolah dapat memberi bantuan, bimbingan, ataupun layanan kepada guru dalam menjalankan tugas ataupun dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi pada saat proses pembelajaran. Glickman et.al. menyatakan bahwa “*We can think of the supervision as the glue of a successful school*”. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kita

dapat beranggapan bahwa sebuah pengawasan dapat menjadi salah satu penentu dari sekolah yang berhasil.

Berdasarkan uraian di atas, maka salah satu faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah. Supervisi dalam hal ini adalah supervisi akademik kepala sekolah, yaitu pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang berdampak kepada kinerja guru, yaitu kualitas pengajaran. Agar kualitas pendidikan meningkat, maka seorang kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruhnya yang menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugas-tugas muliaanya secara efektif, sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Pernyataan di atas, sesuai dengan hasil penelitian, yang menyatakan bahwa: “terdapat pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga,” karena berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.), dengan ketentuan, jika Nilai Sig.  $< 0,05$ , maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan uji ANOVA di atas, diperoleh nilai Sig. =  $0,000^a$  yang berarti  $<$  kriteria signifikan ( $0,05$ ), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara  $X_1^a$  dan  $Y_1$  ( $0,000^a < 0,05$ ), artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga karena Nilai Sig. ( $0,000^a$ )  $< 0,05$ .

Besarnya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebagaimana telah disebutkan di atas dan dirumuskan dengan  $Y_1 = 0,136 + 0,958 X_1$ , hal ini berarti setiap kenaikan 1% supervisi akademik kepala sekolah, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,958. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh supervisi akademik akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada supervisi akademik akan mendukung terhadap kinerja positif guru.

Hasil penelitian di atas, juga menguatkan hasil penelitian Aslan, yang menyatakan bahwa bahwa supervisi akademik berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja guru, serta berdampak pada pencapaian kompetensi siswa. Besarnya pengaruh langsung supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 13,3%, pengaruh terhadap pencapaian kompetensi siswa sebesar 35,9% serta kepuasan kerja guru berpengaruh sebesar 26,4% terhadap pencapaian kompetensi siswa. Lebih lanjut, Glickman,<sup>5</sup> menyatakan bahwa “*We can think of the supervision as the glue of a successful school*”. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kita dapat beranggapan bahwa sebuah pengawasan dapat menjadi salah satu penentu dari sekolah yang berhasil.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru adalah supervisi akademik. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai persepsi guru terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan akademik yang berpengaruh terhadap kinerja guru, yaitu kinerja guru yang berkaitan dengan kinerjanya.

Secara umum, supervisi akademik Kepala SMP Istiqomah Sambas Purbalingga sama seperti di tempat lain, yaitu terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut. Berikut akan diuraikan masing-masing tahapan tersebut. Untuk mengetahui ada tidaknya program supervisi akademik kepala sekolah yang diterapkan di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga, peneliti menemui dan menanyakan kepada Kepala SMP Istiqomah Sambas Purbalingga, yang mengemukakan bahwa adanya program supervisi akademik kepala sekolah. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan kepada peneliti saat pertama kali menanyakan tentang program supervisi akademik kepala sekolah, sebagai berikut:

“Program supervisi akademik berjalan dengan baik dan lancar secara berkala tiap semester dua kali adanya perencanaan program supervisi akademik kepala sekolah disampaikan pada rapat awal semester yang mana saya menjadi pemateri dalam mensosialisasikan program supervisi tersebut. Program supervisi akademik tersebut meliputi: supervisi akademik dalam perencanaan pembelajaran, supervisi akademik dalam pelaksanaan pembelajaran, dan supervisi akademik dalam evaluasi pembelajaran.”

---

<sup>5</sup> Glickman dkk., *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership*, Second Edition, (Boston: Pearson Education, Inc, 2009), hlm. 8.

Supervisi akademik dalam perencanaan pembelajaran diungkapkan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah selalu memeriksa kelengkapan administrasi pembelajaran sebelum melakukan pengajaran yang meliputi Silabus, Program Tahunan, Program Semester, RPP, dan KKM kepada kami. Apabila terdapat kekurangan dalam pembuatan administrasinya, maka Kepala sekolah akan melakukan pembinaan kepada kami. Pembinaan meliputi pemberian cara pembuatan perencanaan yang baik, cara memilih metode pembelajaran yang baik sesuai dengan kondisi siswa, cara membuat alat peraga yang tepat dan memberikan kesempatan untuk mendiskusikan dengan teman sejawat melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Dalam perencanaan kami lemah dalam wawasan keilmuan membuat perencanaan pembelajaran, lemah dalam IPTEK. Di samping memeriksa kelengkapan administrasi pembelajaran kami selalu disupervisi secara langsung oleh Kepala Sekolah dengan mengunjungi kelas pada waktu kami melakukan proses belajar mengajar kepada siswa, observasi antar kelas.”<sup>6</sup>

Lebih lanjut, beliau menguraikan mengenai supervisi akademik kepala sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran, bahwa:

“Supervisi akademik yang dibantu oleh tim dalam pelaksanaan pembelajaran dilakukan dengan menggunakan pedoman yang telah dibuat, meliputi tahap pra instruksional, yaitu memeriksa kesiapan siswa, melakukan kegiatan apersepsi, tahap instruksional, yaitu penguasaan materi, pendekatan strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar, pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa, penilaian dan hasil kerja, penggunaan bahasa, tahap evaluasi dan tindak lanjut yaitu refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa dan melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, atau kegiatan, atau tugas sebagai bagian remidi/pengayaan.”<sup>7</sup>

Tidak hanya itu, beliau juga menambahkan bahwa selain supervisi akademik dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, kepala sekolah juga melaksanakan supervisi akademik dalam evaluasi pembelajaran. Beliau menyatakan bahwa:

“Setiap guru harus melaksanakan evaluasi, baik sumatif maupun formatif, sehingga dapat diketahui hasil selama pembelajaran dan laporan hasil evaluasi harus dilaporkan kepada Wakil Kepala Sekolah Bidang

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMP Istiqomah Sambas Purbalingga pada Tanggal 6 Maret 2007 di Ruang Pembantu Pimpinan.

<sup>7</sup> Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMP Istiqomah Sambas Purbalingga pada Tanggal 6 Maret 2007 di Ruang Pembantu Pimpinan.



Kurikulum untuk diperiksa Kepala Sekolah agar bisa ditindaklanjuti setelah melaksanakan kegiatan evaluasi. Apabila terdapat siswa yang tidak mencapai nilai kriteria kemampuan minimal, maka guru tersebut harus mengadakan remidi dan pengayaan.”<sup>8</sup>

Hasil wawancara di atas, menunjukkan bahwa supervisi akademik Kepala SMP Istiqomah Sambas Purbalingga tergolong baik. Hal ini sesuai dengan hasil deskripsi data angket supervisi akademik kepala sekolah berdasarkan tabel di bawah ini.

Tabel 4.31.  
Deskripsi Data Supervisi Akademik Kepala Sekolah

N	Valid	32
	Missing	0
Mean		2,9656
Median		2,9500
Mode		2,80
Std. Deviation		,33660
Variance		,113
Skewness		,258
Std. Error of Skewness		,414
Kurtosis		,078
Std. Error of Kurtosis		,809
Range		1,30
Minimum		2,40
Maximum		3,70
Sum		94,90

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui deskripsi data supervisi akademik Kepala SMP Istiqomah Sambas Purbalingga adalah sebagai berikut:

- Data yang dianalisis sebanyak 32 orang guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Sedangkan data yang hilang (*Missing*) tidak ada, semua data ada dan dianalisis semuanya.
- Rata-rata (mean) data yang masuk dalam tabel sebesar 2,9656 dari seluruh data. Gambaran dari data tersebut dikaitkan dengan data instrumen supervisi akademik kepala sekolah yang seluruhnya 44 item yang menggunakan skala empat (1 = Kurang Baik, 2 = Cukup Baik, 3 = Baik, dan 4 = Sangat Baik, maka rata-rata pilihan responden memilih *option* 2,9656 atau jika dibulatkan

<sup>8</sup> Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMP Istiqomah Sambas Purbalingga pada Tanggal 6 Maret 2007 di Ruang Pembantu Pimpinan.



- ke atas menjadi 3. Option 3 bila ditranskip berarti supervisi akademik kepala sekolah tersebut adalah *BAIK*.
- c. Nilai tengah (median) secara keseluruhan tercantum dalam tabel sebesar 2,9500. Dari nilai tengah secara keseluruhan dikaitkan dengan option pilihan ada 4 pilihan dari pilihan 1, 2, 3, dan 4, maka tergambar pilihan responden nilai tengahnya pada pilihan (*option*) 2,9500 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3, sebab pilihan tertinggi rata-rata secara keseluruhan pada option 3,70 dan pilihan terendah dari responden pada option 2,40. Nilai tengah 3 ditranskip secara kualitatif adalah *BAIK*. Berarti nilai tengah pada supervisi akademik kepala sekolah tersebut adalah *BAIK*.
  - d. Pilihan (*option*) yang sering dipilih (*modus/mode*) oleh responden pada instrumen supervisi akademik kepala sekolah dalam tabel tercantum adalah 2.80 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3, maka pilihan yang sering dipilih adalah option 3. Option 3 disesuaikan atau ditranskip secara kualitatif, maka *BAIK*. Dengan demikian, pilihan yang sering dipilih oleh responden adalah pilihan yang merujuk pada Supervisi Akademik berkategori BAIK pada supervisi akademik kepala sekolah tersebut.
  - e. Standar deviasi atau simpangan baku pada pilihan responden penyebarannya pada rata-rata data responden tercantum dalam tabel sebesar 0,33660.
  - f. Pilihan option tertinggi responden pada instrumen supervisi akademik kepala sekolah yang memiliki 4 (empat) pilihan tersebut skalanya mulai dari option 1, 2, 3, dan 4. Dari beberapa responden yang pernah dipilih dari option 1 – 4. Ternyata option 3,70 seperti tercantum pada tabel di atas atau jika dibulatkan ke atas menjadi 4. Jadi, option 4,00 yang merupakan option yang tertinggi yang dipilih reponden.
  - g. Selain option 4,00 sebagai pilihan option yang tertinggi dipilih oleh responden. Option terendahpun responden pernah memilih. Pilihan option oleh responden yang tercantum pada tabel adalah 2,40. Dari kolom statistik pada larik atau baris yang berjudul minimum tercantum pada tabel sebesar 2.40, maka jatuh pada pilihan responden pada option 2,40 atau jika dibulatkan ke bawah menjadi 2, bermakna *Cukup Baik* pada option tersebut. Dalam hal

ini, pilihan responden yang pernah dipilih yang paling rendah bukan 1, akan tetapi adalah 2 yang pernah dipilih oleh responden optionnya.

- h. Nilai *range* atau rentangan pilihan option tertinggi dengan terendah oleh responden pada instrumen supervisi akademik kepala sekolah tercantum dalam tabel tersebut di atas adalah 1,30.
- i. Nilai *Skenwness* adalah 0,258 dan Kurtosis adalah 0,078. Untuk mengatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio *Skenwness*, yaitu *Skenwness/Standart Error Of Skenwness* (0,258/0,414), hasilnya yaitu 0,623188. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi normal. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio *Skenwness* ( $-2 < 0,623188 < 2$ ), maka distribusi dari sampel supervisi akademik kepala sekolah berdistribusi normal. Untuk ukuran kurtosis adalah 0,078 dikatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio kurtosis, yaitu *Kurtosis/Standart Error of Kurtosis* (0,230/0,809), hasilnya yaitu 0,096415. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi *normal*. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio kurtosis ( $-2 < 0,096415 < 2$ ), maka distribusi dari sampel supervisi akademik kepala sekolah berdistribusi *normal*.

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa supervisi akademik Kepala SMP Istiqomah Sambas Purbalingga menurut persepsi guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga tergolong BAIK, dan sampel supervisi akademik kepala sekolah berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMP Istiqomah Sambas Purbalingga, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Beliau mengatakan bahwa:

“Berapapun besarnya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru, tetaplah berpengaruh meskipun kecil. Itulah tujuan adanya supervisi akademik di sekolah ini, yaitu untuk meningkatkan kinerja guru, meskipun kecil pengaruhnya.”

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif

antara supervisi akademik dan kinerja guru, membuktikan bahwa teori yang menyatakan bahwa supervisi akademik akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan kinerjanya telah sejalan dengan kerangka berpikir penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga (Y)**

Menurut Malayu Hasibuan, keberadaan motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>9</sup> Guru yang mempunyai motivasi dalam bekerja memungkinkan timbulnya suatu kinerja yang tinggi. Motivasi kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja dan menciptakan suasana harmonis di dalam suatu sekolah. Guru yang mempunyai motivasi kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Dengan demikian, seorang guru dituntut untuk selalu mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga motivasi memainkan peranan penting dalam menentukan kinerjanya.

Kinerja seseorang tidak bisa timbul dengan sendirinya, melainkan membutuhkan peranan faktor-faktor yang turut serta mempengaruhinya. Selain adanya faktor usaha dan kemampuan seseorang dalam rangka mendongkakan kinerjanya, terdapat faktor lain yang tidak bisa dinafikan. Menurut Piet A. Sahertian, untuk mendongkrak kinerja seseorang juga membutuhkan adanya motivasi yang bisa berupa ganjaran yang merupakan salah satu jalan untuk memuaskan kebutuhan. Demikian pula dengan kompetensi yang memang seharusnya dimiliki oleh seseorang dalam rangka peningkatan kinerja. Kompetensi yang merupakan kapasitas yang ditampilkan seseorang dalam berbagai cara, dan bila dikaitkan dengan tugas, maka kompetensi sebagai kinerja difokuskan pada perilaku. Kompetensi yang mempunyai makna kecakapan, kemampuan, kompetensi atau wewenang,

---

<sup>9</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 92.

merupakan suatu kemampuan dalam melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>10</sup> Kompetensi juga merupakan bidang-bidang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang meningkatkan efektifitas seseorang dalam menghadapi dunia pekerjaan.

Pernyataan di atas, sesuai dengan hasil penelitian, yang menyatakan bahwa: “terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga,” karena berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.), dengan ketentuan, jika Nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan uji ANOVA di atas, diperoleh nilai Sig. = 0,000<sup>a</sup> yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara X<sup>2</sup> dan Y<sup>2</sup> (0,000<sup>a</sup> < 0,05), artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga karena Nilai Sig. (0,000<sup>a</sup>) < 0,05.

Besarnya pengaruh supervisi motivasi kerja guru (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y) sebagaimana telah disebutkan di atas dan dirumuskan dengan  $Y_2 = 0,227 + 0,927 X_2$ , hal ini berarti setiap kenaikan 1% motivasi kerja guru, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,927. Hasil penelitian yang disusun menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dorongan kuat bagi guru tersebut bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal sedangkan motivasi kerja yang rendah menyebabkan gurukurang antusias dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.

Berdasarkan pengamatan peneliti hal yang dapat membuat motivasi guru tinggi, diantaranya: ada komunikasi yang baik antara guru dengan sesama rekan kerja yang dibuktikan adanya keakraban diantara mereka karena komunikasi yang baik dengan rekan kerja membuat guru merasa

---

<sup>10</sup> Piet A. Sahertian, *Profil Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), hlm. 53.

nyaman dalam bekerja Guru memiliki komitmen yang baik terhadap lembaga misalnya guru mempunyai tugas tambahan yang salah satunya adalah membimbing siswa yang akan mengikuti lomba mata pelajaran maupun lomba non akademik dengan harapan memperoleh juara, ini berarti guru memiliki tanggungjawab untuk mensukseskan visi dan misi sekolah. Guru siap dengan tugas yang diberikan kepala sekolah, misalnya mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan guna peningkatan mutu dan profesionalisme. Sarana yang mendukung membuat guru semangat bekerja, misalnya tersedianya komputer disekolah membantu guru dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>11</sup> Di sisi lain, hal yang dapat membuat guru kurang memiliki motivasi kerja, misalnya: kurangnya perhatian yang diberikan kepala sekolah kepada guru yang memiliki prestasi kerja tinggi membuat guru merasa kurang dihargai atas usahanya. Hal ini didasarkan menurut teori yaitu upaya seseorang dalam bekerja didasari atas harapan untuk mencapai prestasi termasuk harapan atas penghargaan dari rekan kerja.<sup>12</sup>

Namun demikian, berdasarkan deskripsi data angket motivasi kerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga ini tergolong baik. Berikut pembahasannya.

Tabel 4.32.  
Deskripsi Data Motivasi Kerja Guru

N	Valid	32
	Missing	0
Mean		2,9688
Median		2,9000
Mode		2,90
Std. Deviation		,34495
Variance		,119
Skewness		,252
Std. Error of Skewness		,414
Kurtosis		-,180
Std. Error of Kurtosis		,809
Range		1,30
Minimum		2,40
Maximum		3,70
Sum		95,00

<sup>11</sup> Hasil Observasi terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga pada Bulan Maret 2017.

<sup>12</sup> Hasil Observasi terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga pada Bulan Maret 2017.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui deskripsi data motivasi kerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga adalah sebagai berikut:

- a. Data yang dianalisis sebanyak 32 orang guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Sedangkan data yang hilang (*Missing*) tidak ada, semua data ada dan dianalisis semuanya.
- b. Rata-rata (mean) data yang masuk dalam tabel sebesar 2,9688 dari seluruh data. Gambaran dari data tersebut dikaitkan dengan data instrumen motivasi kerja guru yang seluruhnya 23 item yang menggunakan skala empat (1 = Kurang Baik, 2 = Cukup Baik, 3 = Baik, dan 4 = Sangat Baik, maka rata-rata pilihan responden memilih *option* 2,9688 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3. Option 3 bila ditranskrip berarti motivasi kerja guru tersebut adalah *BAIK*.
- c. Nilai tengah (median) secara keseluruhan tercantum dalam tabel sebesar 2,9000. Dari nilai tengah secara keseluruhan dikaitkan dengan option pilihan ada 4 pilihan dari pilihan 1, 2, 3, dan 4, maka tergambar pilihan responden nilai tengahnya pada pilihan (*option*) 2,9000 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3, sebab pilihan tertinggi rata-rata secara keseluruhan pada option 3,70 dan pilihan terendah dari responden pada option 2,40. Nilai tengah 3 ditranskrip secara kualitatif adalah *BAIK*. Berarti nilai tengah pada motivasi kerja guru tersebut adalah *BAIK*.
- d. Pilihan (*option*) yang sering dipilih (*modus/mode*) oleh responden pada instrumen motivasi kerja guru dalam tabel tercantum adalah 2,90 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3, maka pilihan yang sering dipilih adalah option 3. Option 3 disesuaikan atau ditranskrip secara kualitatif, maka *BAIK*. Dengan demikian, pilihan yang sering dipilih oleh responden adalah pilihan yang merujuk pada Motivasi Kerja berkategori *BAIK* pada motivasi kerja guru tersebut.
- e. Standar deviasi atau simpangan baku pada pilihan responden penyebarannya pada rata-rata data responden tercantum dalam tabel sebesar 0,34495.
- f. Pilihan option tertinggi responden pada instrumen motivasi kerja guru yang memiliki 4 (empat) pilihan tersebut skalanya mulai dari option 1, 2, 3, dan 4.



Dari beberapa responden yang pernah dipilih dari option 1 – 4. Ternyata option 3,70 seperti tercantum pada tabel di atas atau jika dibulatkan ke atas menjadi 4. Jadi, option 4,00 yang merupakan option yang tertinggi yang dipilih reponden.

- g. Selain option 4,00 sebagai pilihan option yang tertinggi dipilih oleh responden. Option terendahpun responden pernah memilih. Pilihan option oleh responden yang tercantum pada tabel adalah 2,40. Dari kolom statistik pada larik atau baris yang berjudul minimum tercantum pada tabel sebesar 2.40, maka jatuh pada pilihan responden pada option 2,40 atau jika dibulatkan ke bawah menjadi 2, bermakna *Cukup Baik* pada option tersebut. Dalam hal ini, pilihan reponden yang pernah dipilih yang paling rendah bukan 1, akan tetapi adalah 2 yang pernah dipilih oleh responden optionnya.
- h. Nilai *range* atau rentangan pilihan option tertinggi dengan terendah oleh responden pada instrumen motivasi kerja guru tercantum dalam tabel tersebut di atas adalah 1,30.
- i. Nilai *Skenwness* adalah 0,252 dan Kurtosis adalah -0,180. Untuk mengatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio *Skenwness*, yaitu *Skenwness/Standart Error of Skenwness* ( $0,252/0,414$ ), hasilnya yaitu 0,608696. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi normal. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio *Skenwness* ( $-2 < 0,608696 < 2$ ), maka distribusi dari sampel motivasi kerja guru berdistribusi normal. Untuk ukuran kurtosis adalah -0,180 dikatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio kurtosis, yaitu *Kurtosis/Standart Error of Kurtosis* ( $0,230/-0,180$ ), hasilnya yaitu -0,2225. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi *normal*. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio kurtosis ( $-2 < -0,2225 < 2$ ), maka distribusi dari sampel motivasi kerja guru berdistribusi *normal*.

Uraian tabel di atas, memberikan informasi bahwa motivasi kerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga menurut persepsi guru-guru SMP



Istiqomah Sambas Purbalingga tergolong BAIK, dan sampel motivasi kerja guru berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Hasil penelitian ini, juga sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Husaini Usman,<sup>13</sup> kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Motivasi dalam diantaranya ingin berprestasi dan berkembang, menyenangkan pekerjaan, dan memiliki rasa tanggung-jawab. Motivasi dari luar diantaranya ingin naik pangkat, nilai DP3 baik, dihargai oleh teman-teman dan lain sebagainya. Apabila semua yang diinginkan di atas dapat dicapai melalui pekerjaan, maka timbul motivasi untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja tinggi menyebabkan seseorang lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini akan melahirkan kinerja yang tinggi pula.

### **3. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga ( $Y$ )**

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa supervisi akademik dan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga, hasil penelitian ini telah membuktikannya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: “terdapat pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga,” karena berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.), dengan ketentuan, jika Nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan uji ANOVA di atas, diperoleh nilai Sig. = 0,000<sup>a</sup> yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara  $X_1$  dan  $x_2$  dengan  $Y$  (0,000<sup>a</sup> < 0,05), artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja

---

<sup>13</sup> Husaini Usman, *Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 223.

terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga karena Nilai Sig. ( $0,000^a$ )  $< 0,05$ .

Besarnya pengaruh supervisi akademik ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) guru terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga sebagaimana telah disebutkan di atas dan dirumuskan dengan  $Y = 0,137 + 0,014 X_2 + 0,944 X_1$ , hal ini berarti setiap kenaikan 1% supervisi akademik kepala sekolah, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,014. Sedangkan setiap kenaikan 1% motivasi kerja guru, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,944. Hasil penelitian yang disusun menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dorongan kuat bagi guru tersebut bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal sedangkan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja yang rendah menyebabkan guru kurang antusias dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga tergolong BAIK, sehingga seharusnya kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga juga BAIK. Hal ini sesuai dengan deskripsi data angket kinerja guru pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.33.  
Deskripsi Data Kinerja Guru

N	Valid	32
	Missing	0
Mean		2,9625
Median		2,9000
Mode		2,90
Std. Deviation		,32503
Variance		,106
Skewness		,395
Std. Error of Skewness		,414
Kurtosis		,441
Std. Error of Kurtosis		,809
Range		1,30
Minimum		2,40
Maximum		3,70
Sum		94,80

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui deskripsi data motivasi kerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga adalah sebagai berikut:

- a. Data yang dianalisis sebanyak 32 orang guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Sedangkan data yang hilang (*Missing*) tidak ada, semua data ada dan dianalisis semuanya.
- b. Rata-rata (mean) data yang masuk dalam tabel sebesar 2,9625 dari seluruh data. Gambaran dari data tersebut dikaitkan dengan data instrumen kinerja guru yang seluruhnya 61 item yang menggunakan skala empat (1 = Kurang Baik, 2 = Cukup Baik, 3 = Baik, dan 4 = Sangat Baik, maka rata-rata pilihan responden memilih *option* 2,9625 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3. Option 3 bila ditranskrip berarti kinerja guru tersebut adalah *BAIK*.
- c. Nilai tengah (median) secara keseluruhan tercantum dalam tabel sebesar 2,9000. Dari nilai tengah secara keseluruhan dikaitkan dengan option pilihan ada 4 pilihan dari pilihan 1, 2, 3, dan 4, maka tergambar pilihan responden nilai tengahnya pada pilihan (*option*) 2,9000 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3, sebab pilihan tertinggi rata-rata secara keseluruhan pada option 3,70 dan pilihan terendah dari responden pada option 2,40. Nilai tengah 3 ditranskrip secara kualitatif adalah *BAIK*. Berarti nilai tengah pada kinerja guru tersebut adalah *BAIK*.
- d. Pilihan (*option*) yang sering dipilih (*modus/mode*) oleh responden pada instrumen kinerja guru dalam tabel tercantum adalah 2,90 atau jika dibulatkan ke atas menjadi 3, maka pilihan yang sering dipilih adalah option 3. Option 3 disesuaikan atau ditranskrip secara kualitatif, maka *BAIK*. Dengan demikian, pilihan yang sering dipilih oleh responden adalah pilihan yang merujuk pada Kinerja berkategori *BAIK* pada kinerja guru tersebut.
- e. Standar deviasi atau simpangan baku pada pilihan responden penyebarannya pada rata-rata data responden tercantum dalam tabel sebesar 0,32503.
- f. Pilihan option tertinggi responden pada instrumen kinerja guru yang memiliki 4 (empat) pilihan tersebut skalanya mulai dari option 1, 2, 3, dan 4. Dari beberapa responden yang pernah dipilih dari option 1 – 4. reponden.

- g. Selain option 4,00 sebagai pilihan option yang tertinggi dipilih oleh responden. Option terendahpun responden pernah memilih. Pilihan option oleh responden yang tercantum pada tabel adalah 2,40. Dari kolom statistik pada larik atau baris yang berjudul minimum tercantum pada tabel sebesar 2.40, maka jatuh pada pilihan responden pada option 2,40 atau jika dibulatkan ke bawah menjadi 2, bermakna *Cukup Baik* padaoption tersebut. Dalam hal ini, pilihan reponden yang pernah dipilih yang paling rendah bukan 1, akan tetapi adalah 2 yang pernah dipilih oleh responden optionnya.
- h. Nilai *range* atau rentangan pilihan option tertinggi dengan terendah oleh responden pada instrumen supervisi akademik kepala sekolah tercantum dalam tabel tersebut di atas adalah 1,30.
- i. Nilai *Skenwness* adalah 0,395 dan Kurtosis adalah 0,441. Untuk mengatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio Skenwness, yaitu *Skenwness/Standart Error Of Skenwness* (0,395/0,414), hasilnya yaitu 0,954106. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi normal. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio Skenwness  $(-2 < 0,954106 < 2)$ , maka distribusi dari sampel kinerja guru berdistribusi normal. Untuk ukuran kurtosis adalah 0,414 dikatakan data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan mencari rasio kurtosis, yaitu *Kurtosis/Standart Error of Kurtosis* (0,230/0,414), hasilnya yaitu 0,511743. Sebagai patokan adalah jika nilai rasio berada di antara -2 dan 2, maka data berdistribusi *normal*. Oleh karena untuk masalah ini, nilai rasio kurtosis  $(-2 < 0,511743 < 2)$ , maka distribusi dari sampel kinerja guru berdistribusi *normal*.

Uraian tabel di atas, memberikan informasi bahwa kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga menurut persepsi guru-guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga tergolong BAIK, dan sampel kinerja guru berasal dari sampel yang berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Ada pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Pada hasil uji korelasi, nilai korelasinya adalah 0,991 dengan interpretasi bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori sangat kuat. Besarnya kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 98,1% dan 1,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar supervisi akademik.

Ada pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Pada hasil uji korelasi, nilai korelasinya adalah 0,984 dengan interpretasi bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori sangat kuat. Besarnya kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 96,7% dan 3,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar supervisi akademik.

Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Pada hasil uji korelasi, nilai korelasinya adalah 0,975 dengan interpretasi bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori sangat kuat. Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 95,0% dan 5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja.

Ada pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga. Pada hasil uji korelasi, nilai korelasinya adalah 0,984 dengan interpretasi bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori sangat kuat. Besarnya kontribusi supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,7% dan 3,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar supervisi akademik dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa semakin baik supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru di SMP Istiqomah Sambas Purbalingga maka akan membawa dampak positif terhadap kinerja guru sehingga proses pendidikan berjalan maksimal.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang menjadi saran dari penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan khasanah pengetahuan di bidang Manajemen Pendidikan Islam melalui kajian supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja serta kinerja Guru SMP.
2. Bagi Kepala Sekolah dan Guru SMP Istiqomah Sambas Purbalingga, penelitian ini agar dijadikan bahan masukan dan evaluasi, khususnya mengenai supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja Guru dalam rangka meningkatkan dan mengaktualisasikan diri dalam melaksanakan tugasnya secara optimal dan profesional.
3. Bagi para peneliti, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan literatur, khususnya pada penelitian variabel yang sama untuk mengungkapkan temuan-temuan baru.

IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Alben. *Manajemen Pembelajaran*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Supervisi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993.
- \_\_\_\_\_. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Azwar, Saifudin. *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Darsono, Max dkk., *Belajar dan Pembelajaran*, Semarang: CV. IKIP Semarang Press, 2002.
- Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Pengembangan: Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Depag RI, 2003.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Pendidikan dan Pelatihan: Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Depdiknas, 2007.
- Glickman et.al., *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership*, Boston: Pearson Education, inc., 2009.
- Hasan, M. Iqbal. *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Pokok-pokok Materi Statistik I*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Hasil observasi awal dengan melihat dokumen sekolah SMP Istiqomah Sambas Purbalingga pada hari Kamis tanggal 16 Juni 2016.
- Hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMP Istiqomah Sambas Purbalingga, Bapak Purwanto pada observasi pendahuluan Hari Kamis, 16 Juni 2016.



- Imron, Ali. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Kasiram, Moh. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Buku Kerja Kepala Sekolah*, Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2011.
- \_\_\_\_\_, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*, Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2010.
- Keran, Kristina Nugi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang," *Tesis*, Jakarta: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Esa Tunggal Jakarta, 2012.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> Edition*, Terj. Vivin Andhika Yuwana dkk., *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*, Yogyakarta: Andi, 2006.
- Majid, Abdul. *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Malthis, R.L. & Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Mangkunegara, A.P.A.A. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2006.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Martiningsih, Tri. "Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru dalam KKG (Kelompok Kerja Guru) terhadap Kompetensi Profesional Guru SD di Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan," *Tesis*, Semarang: Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2008.
- Mitchell, T.R. *People in Organization Understanding the Behavior*, Kogakhusa: McGraw-Hill, 1978.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- \_\_\_\_\_. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- \_\_\_\_\_. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Mundari, Akmal. "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Probolinggo," *Tesis*, Malang: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2009.
- Nisfiannoor, Muhammad. *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2009.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Prasojo, Lantip Diat & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosadakarya, 2005.

- Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Rusman, *Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2006.
- Sagala, Syaiful. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sahertian, Piet A. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.
- \_\_\_\_\_. *Profil Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1994.
- Sardiman AM., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali: 1986.
- Satori, Djam'an. *Paradigma Baru Supervisi Pendidikan untuk Peningkatan Mutu dalam Konteks Peranan Pengawas Sekolah dalam Otonomi Daerah*, Bandung: APSI Provinsi Jawa Barat.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1995.
- Siswanto, B. *Manajemen Modern: Konsep dan Aplikasi*, Bandung: Sinar Baru, 1990.
- Sudarmanto, R. Gunawan. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- \_\_\_\_\_, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2005.

- \_\_\_\_\_, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sukidin & Mundir, *Metodologi Penelitian*, Surabaya: Insan Cendekia, 2005.
- Suparno, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang," *Tesis*, Semarang: Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2006.
- Suryobroto, B. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2002.
- Syafarudin & Irawan, *Manajemen Pembelajaran*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Tholkhah, Imam & Ahmad Barizi, *Membuka Jendela Pendidikan, Mengurai Akar Tradisi dan Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Toha, Miftah. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Trianto, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif Progresif*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Umiarso, Imam Gojali. *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2001.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno, Hamzah B. *Perencanaan Pembelajaran*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Wahdjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

- Wahid, Abdul. *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: PT. Grasindo, 2001.
- Whitmore, John. *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, Jakarta: Gramedia, 1997.
- Wibowo, Setyo Adi. "Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kecamatan Ngaglik Kabupaten Sleman," *Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.
- Wijaya, *Statistik Non Parametric: Aplikasi Program SPSS*, Bandung: Alfabeta, 2001.
- Yamin, Martinis. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2006.
- Yulk, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Terj. Jusuf Udaya, Jakarta: Prenhalindo, 1994.
- Zuzwita, Hefi. "Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Yayasan Al-Muslimin Dumai." *Tesis*, Pekanbaru: Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2010.



IAIN PURWOKERTO