

**HUBUNGAN SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP
SE KABUPATEN BANYUMAS**



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

Nama : SUPARJO
NIM : 1423402084

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2018



**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, E-mail : pps.iainpurwokerto@gmail.com

PENGESAHAN

Nomor: 164 /In.17/D.Ps/PP.009/ 12/ 2018

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Suparjo
NIM : 1423402084
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Hubungan Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se-Kabupaten Banyumas

Telah disidangkan pada tanggal 12 Desember 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.



Purwokerto, 28 Desember 2018

Direktur,

Abdul Basit



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

Alamat : Jalan Jendral A. Yani no 40 A Purwokerto 532126 Telp. 0281 -635624, 628250

Fax 0281 -636553 Website: www.iainpurwokerto.ac.id, Email pps.

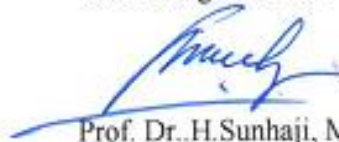
iainpurwokerto@gmail.com

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : SUPARJO
NIM : 1423402084
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Hubungan Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP Se- Kabupaten Banyumas

No	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag. Ketua/ Penguji		12 Desember 2018 28/12
2	Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd. Sekretaris/ Penguji		12 Desember 2018
3	Dr. H. M. Hizbul Muflihah, M.Pd. Pembimbing/Penguji		12 Desember 2018 09/12
4	Prof. Dr.H. Sunhaji, M.Ag. Penguji Utama		12 Desember 2018 13/12
5	Dr. H. Rohmad. M.Pd. Penguji Utama		12 Desember 2018 19/12

Purwokerto 12 Desember 2018
Mengetahui,
Ketua Program Studi



Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP.19681008 199403 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

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 : SUPARJO
NIM : 1423402084
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Hubungan Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP
Se Kabupaten Banyumas


Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut diatas dapat disidangkan dalam ujian tesis

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

Wassalamu' alaikum

Purwokerto.....
Mengetahui,

22/11/2018



Dr. Muh. Hizbul Muflihah, M.Pd
NIP. 19630302 199103 1 005

PERSYARATAN KEASLIAN

Yang Bertanda tangan dibawah ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: Hubungan Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP Se Kabupaten Banyumas” Merupakan hasil Karya saya sendiri.

Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan tesis ini saya kutib dari hasil karya orang lain yang telah saya tuliskan sumbernya dengan norma, kaedah, dan etika penulisan karya ilmiah

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tulisan yang bukan hasil karya saya sendiri, atau adanya plagiat pada bagian - bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi yang lain sesuai dengan hukum dan perundang – undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya, tanpa ada paksaan dari siapapun

Purwokerto, November 2018

Hormat saya



Suparjo

NIM : 1423402084

HUBUNGAN SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP
SE KABUPATEN BANYUMAS

Oleh: Suparjo
NIM : 1423402084

ABSTRAK

Mutu pendidikan salah satunya ditentukan oleh guru, jika guru dalam memberi pelayanan pada siswa baik dan menyenangkan, siswa akan senang dan berdampak materi mudah diserap, sehingga hasilnya memuaskan. Guru yang memberikan pelayanan baik adalah guru yang memiliki motivasi. Motivasi dapat timbul karena dari diri sendiri atau pengaruh dari orang lain diantaranya adalah supervise kepala sekolah atau pengawas. Guru yang memiliki motivasi tinggi didukung oleh adanya supervise akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini membahas tentang apa ada hubungan antara supervise akademik, motivasi kerja dan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah: Mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas.

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif jenis korelasional dengan populasi guru Pendidikan Agama Islam se-kabupaten Banyumas, sampel menggunakan *simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang simple (sederhana) karena anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sebanyak 40 responden. Adapun variabelnya terdiri atas dua variable bebas / independen yaitu: supervise akademik kepala sekolah/ pengawas (X_1), motivasi kerja (X_2), dan variabel dependen/variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y) dengan metode pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan angket, wawancara. Dalam penelitian ini analisis datanya adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi ganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Ada hubungan positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas dengan nilai korelasi sebesar 0.688. 2) Ada hubungan positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan kinerja sebesar 0.728 yang berarti berhubungan kuat. 3) Ada hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas nilai korelasi sebesar 0.437 yang berarti berhubungan sedang 4) Ada hubungan positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas sebesar $R_{y.x_1.x_2} = 0.733$ sehingga antara supervise akademik, motivasi kerja dan kinerja guru memiliki hubungan yang kuat

Kata Kunci: Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

**ACADEMIC SUPERVISION RELATIONS AND WORK MOTIVATION
TO TEACHER PERFORMANCE OF ISLAMIC RELIGIOUS EDUCATION SMP
OF BANYUMAS REGENCY**

By: Suparjo
NIM : 1423402084

ABSTRACT

The quality of education is determined by the teacher, if the teacher gives good and exciting, the students will be happy and the material impact is easily absorbed, so the result is satisfactory. Teachers who give good service are teachers who have motivation. Motivation can arise because of self or influence of others such as supervise principal or supervisor. High motivated teachers supported by supervise will improve their performance. This study discusses what is the relationship between academic supervision, work motivation and teacher performance. The purpose of this study are: To finding out whether there is a significant relationship between Academic Supervision and Work Motivation on the Performance of Islamic Religious Teachers of Junior High School in Banyumas Regency.

The approach of this research is quantitative correlation type with population of teacher of Islamic education in Banyumas regency, using simple Random Sampling, which is a simple (simple) sampling technique because the sample members of the population are randomly carried out regardless of the strata that exist in that population counted 40 respondents. The variables consist of two independent / independent variables, namely: supervisor academic principal / supervisor (X_1), work motivation (X_2), and dependent variable / dependent variable, namely teacher performance (Y) with data collection method is by using questionnaire, interview . In this research the data analysis is by using technique of simple regression analysis and multiple regression

The results of this study show 1) There is a positive and significant correlation between Academic Supervision and Work Motivation on the Performance of Islamic Religious Teachers Junior High School in Banyumas Regency with a correlation value of 0.688. 2) There is a positive and significant relationship between Academic Supervision and performance of 0.728 which means strong relation. 3) There is a positive and significant correlation between Work Motivation and Performance of Islamic Religious Education Teachers of SMP as Banyumas Regency correlation value is 0.437 which means moderate relation 4). There is a positive and significant correlation between Academic Supervision and Work Motivation together towards Education Teacher Performance Islamic religion junior high school as Banyumas regency of $R_{y.x_1.x_2} = 0.733$ so that between academic supervision, work motivation and teacher performance has a strong relationship

Keywords: Academic Supervision, Work Motivation, Teacher Performance

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan adalah Sistem Transliterasi Arab- Latin Berdasarkan SKB Menteri Agama dan Menteri P&K RI no. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

I. Konsonan Tunggal

Huruf	Nama	Huruf	Keterangan
ا	Alif	-	tidak dilambangkan
ب	Bā	b	-
ت	Tā	t	-
ث	Ṣā	ṣ	s (dengan titik
ج	Jīm	j	-
ح	Ḥā	ḥ	(dengan titik di
خ	Khā	kh	-
د	Dal	d	-
ذ	Ḍal	Ḍ	z (dengan titik di
ر	Rā	r	-
ز	Zai	z	-
س	Sīn	s	-
ش	Syīn	sy	-
ص	Ṣād	ṣ	s (dengan titik di
ض	Ḍād	Ḍ	d (dengan titik di
ط	Ṭā	ṭ	t (dengan titik di
ظ	Ẓā	ẓ	z (dengan titik di
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
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 lambang ini
ي	Yā	y	-

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda *syaddah*, ditulis rangkap.

Contoh: احمدية ditulis *Ahmadiyyah*

III. Tā Marbutah di Akhir Kata

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

Contoh: جماعة ditulis *jamā'ah*

2. Bila dihidupkan ditulis *t*

Contoh: كرامة الأولياء ditulis *karāmatul-auliā'*

IV. Vokal Pendek

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

V. Vokal Panjang

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

VI. Vokal Rangkap

Fathah + yā, tanpa dua titik yang dimatikan ditulis *ai*, ditulis dan fathah + wāwu mati ditulis *au*.

VII. Vokal-Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan apostrof (')

Contoh: أنتم ditulis *a'antum*

مؤنس ditulis *mu'annaś*

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis *al-*

Contoh: القرآن ditulis *al-Qura'ān*

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf 1 diganti dengan huruf syamsiyyah yang mengikutinya

3. Contoh: الشيعة ditulis *asy-Syī'ah*

IX. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

X. Kata dalam Rangkaian Frasa atau Kalimat

Ditulis kata per kata, atau

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut.

Contoh: شيخ الاسلام ditulis *Syaikh al-Islām* atau *Syakhul-Islām*

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya :

"Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan didalam majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat".
(Q.S Al-Mujadalah ayat 11)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah dzat yang menggenggam ilmu, tesis ini penulis persembahkan kepada :

1. Bapak ibu ku yang telah tiada, yang selalu mendoakan setiap langkahku ketika masih bersamaku, semoga engkau tenang dan damai disana
2. Istriku tercinta Wiwiek Purwangingtyastuti, dan anak-anakku tersayang Luhtfi Adi Laksono dan Adnan Bagus Makarti, yang telah mendukung dan penyemangatku dalam mencari ilmu.
3. Teman-teman MGMP PAI dan Pengurus MGMP PAI SMP Kabupaten Banyumas yang telah membantu dokumen dan data dukung dalam penyelesaian penulisan tesis ini
4. Teman-teman guru karyawan SMP N 3 Sokaraja dan SMPN 1 Cilongok yang mendukung dan memberi semangat disaat banyak pekerjaan sekolah harus tetap semangat dalam bekerja.
5. Teman-teman seperjuangan MKKS SMP Kabupaten Banyumas yang mendorong dan mendukung untuk melanjutkan studi

KATA PENGANTAR



إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا،
مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ. وَأَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ
وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ.

Sesungguhnya, segala puji bagi Allah, kami memuji-Nya dan kami memohon pertolongan dan ampunan-Nya kami berlindung kepada Allah dari kejahatan diri-diri kami dan dari kejahatan amal perbuatan kami barang siapa yang Allah berikan petunjuk, maka tidak ada yang dapat menyesatkannya dan barang siapa yang Allah sesatkan, maka tidak ada yang dapat memberikan petunjuk kepadanya dan aku bersaksi bahwa tidak ada tuhan yang berhak disembah kecuali Allah Maha Esa Dia dan tidak ada sekutu bagi-Nya dan aku bersaksi bahwa Muhammad adalah hamba dan Rasul-Nya

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. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag, Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Kepala Program Studi Magister Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Dr. H. Subur, M.Ag, dosen wali tesis yang berkenan memberikan bimbingan, arahan, serta saran-saran hingga selesainya tesis ini.

4. Dr. H. Muh. Hizbul Muflihini, M.Pd, Dosen Pembimbing tesis yang berkenan meluangkan waktunya guna memberikan bimbingan, arahan, serta saran-saran hingga selesainya tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang telah berkenan membagi disiplin keilmuan yang dimiliki.
6. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang telah membantu kelancaran proses administrasi selama perkuliahan berlangsung.
7. Rekan – Rekan Pengurus MGMP PAI dan Guru Kabupaten Banyumas yang sudah membantu kelancaran proses penelitian.
7. Istri dan anak – anaku yang memberi spirit dalam mengikuti kuliah 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 ini masih jauh dari kesempurnaan, namun harapan peneliti semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca umumnya.

Purwokerto, November 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN DIREKTUR	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
TRANSLITERASI	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
G. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II SUPERVISI AKADEMIK MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU	15
A. Deskripsi Konseptual Supervisi Akademik	15
1. Pengertian Supervisi Akademik.....	15

2. Tujuan Supervisi Akademik.....	21
3. Fungsi Supervisi Akademik	24
4. Prinsip- prinsip Supervisi Akademik	26
5. Prosedur Supervisi Akademik.....	29
6. Teknik Supervisi Akademik.....	31
7. Kualifikasi Supervisor.....	36
B. Motivasi Kerja Guru	38
1. Penegertian Motivasi Kerja.....	38
2. Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	40
3. Teori- teori Motivasi	42
a. Kebutuhan dari Maslow (Hierarchy of Need Theory	42
b. Teory dua factor dari Herzberg	43
c. Teori Alderfer.....	45
d. Teori McClelland	46
4. Indikator- Indikator Motivasi Kerja.....	49
C. Kinerja Guru	52
1. Pengertian Kinerja Guru	52
2. Faktor- factor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	60
3. Indikator Penilaian Kinerja Guru	61
4. Pengukuran Kinerja Guru	66
D. Hasil Penelitian yang relevan	66
E. Kerangka berpikir.....	69
F. Hipotesis Penelitian	71
BAB III METODE PENELITIAN.....	72
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	72
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian	72
C. Populasi dan Sampel Penelitian	73
D. Variabel Penelitian	75
E. Teknik Pengumpulan Data	76

1. Angket	76
2. Dokumen	77
3. Wawancara	78
F. Instrumen Penelitian.....	78
1. Instrumen Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1)...	78
2. Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	81
3. Instrumen variable Kinerja Guru (Y).....	85
G. Uji Validitas dan Reliabelitas Instrumen	88
1. Uji Validitas Instrumen	88
2. Uji Reliabilitas Instrumen	91
H. Teknik Analisis Data	92
1. Analisis Diskriptif Kuantitatif	92
2. Uji Regresi Sederhana X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y	93
3. Uji Regresi Ganda	93
I. Hipotesis Statistik	94
1. Uji Hipotesis Parsial T test	94
2. Uji Hipotesis Simultan dengan F-test	94
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	96
A. Deskripsi Data	96
1. Data Guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas	96
2. Data Supervisi Akademik Kepala Sekolah	96
a. Supervisi Akademik Pada Perencanaan Pembelajaran	96
b. Supervisi Akademik Pada Pelaksanaan Pembelajaran	98
c. Supervisi Akademik Pada Evaluasi Pembelajaran	101
d. Rekapitulasi Data Supervisi Akademik	102
3. Data Motivasi Kerja Guru	103
a. Dorongan Hati	103
b. Keinginan Dihargai Orang.....	105
c. Afiliasi dan Sosial.....	106

d.	Keinginan Mendapatkan Kekuasaan	105
e.	Rekapitulasi Motivasi	108
4.	Data Kinerja Guru	108
B.	Pengujian Prasyarat Analisis Data	110
1.	Uji Normalitas	110
a.	Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1)	110
b.	Motivasi Kerja Guru (X_2)	112
2.	Uji Linieritas	113
a.	Uji Linieritas Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	114
b.	Uji Linieritas Hubungan Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	115
3.	Uji Regresi Ganda	117
4.	Uji Signifikansi	119
a.	Uji Signifikansi Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	119
b.	Uji Signifikansi Hubungan Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	120
C.	Hasil Pengujian Hipotesis	121
1.	Uji Hipotesis Supervisi Akademik (X_1) Terhadap Motivasi Kerja Guru (X_2)	121
2.	Uji Hipotesis Supervisi Akademik (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	124
3.	Uji Hipotesis Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	126
4.	Uji Hipotesis Supervisi Akademik (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	128
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	131
1.	Hubungan Supervisi Akademik (X_1) Terhadap Motivasi Kerja Guru (X_2)	131

2.	Hubungan Supervisi Akademik (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	134
3.	Hubungan Motivasi Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	136
4.	Hubungan Supervisi Akademik (X_1) dan Motivasi Kerja Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	138
BAB V	SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN	140
A.	Simpulan	140
B.	Implikasi	141
C.	Saran	141
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN – LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Indikator Motivasi Kerja	51
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	72
Tabel 3.2	Populasi Guru Pendidikan Agama Islam Kab. Banyumas.....	74
Tabel 3.3	Kisi- kisi Instrumen Persepsi Guuru Terhadap \supervisi Kepala sekolah	80
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru	84
Tabel 3.5	Hasil validasi instrumen.....	90
Tabel 4.1	Data Guru Pendidikan Agama Islam	99
Tabel 4.2	Supervisi Akademik pada Perencanaan Pembelajaran	98
Tabel 4.3	Supervisi Akademik pada Evaluasi Pembelajaran.....	99
Tabel 4.4	Rekapitulasi Supervisi Akademik	101
Tabel 4.5	Motivasi Kerja.....	102
Tabel 4.6	Motivasi Kerja Instrinsik dari dorongan hati	103
Tabel 4.7	Motivasi Kerja Instrinsik ingin dihargai orang	105
Tabel 4.8	Motivasi Kerja Ekstrinsik Afiliasi dan Sosial	106
Tabel 4.9	Motivasi Kerja Ekstrinsik Keinginan Mendapatkan Kekuasaan	107
Tabel 4.10	Rekapitulasi Motivasi	108
Tabel 4,11	Tabel Rentang Nilai Kinerja Guru	109
Tabel 4.12	Kinerja Guru	109
Tabel 4.13	Penolong Mencari Chi kuadrat pada Supervisi Akademik	111
Tabel 4.14	Penolong Mencari Chi kuadrat pada Motivasi Kerja.....	112
Tabel 4.15	Rekapitulasi Supervisi Akademik Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.....	113
Tabel 4.16	Tabel Penolong Signifikansi	119
Tabel 4.17	Penolong Korelasi Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja.....	122
Tabel 4.18	Interval Koefisien Korelasi	123

Tabel 4.19	Penolong Korelasi Supervisi Akademik Dan Kinerja Guru.....	124
Tabel 4.20	Interval Koefisien Korelasi	125
Tabel 4.21	Penolong Korelasi Motivasi Kerja dan Kinerja Guru	126
Tabel 4.22	Interval Koefisien Korelasi	127
Tabel 4.23	Penolong Korelasi ganda	129

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1	Supervisi Akademik Pada Perencanaan Pembelajaran	99
Grafik 4.2	Superviisi Akademik Pada Pelaksanaan Pembelajaran	101
Grafik 4.3	Superviisi Akademik Pada evaluasi Pembelajaran	103
Grafik 4.4	Motivasi Kerja Instrinsik dari dorongan hati	104
Grafik 4.5	Motivasi Kerja Instrinsik ingin dihargai orang	105
Grafik 4.6	Motivasi Kerja Ekstrinsik Afiliasi dan Sosial	106
Grafik 4.7	Motivasi Kerja Ekstrinsik Keinginan Mendapatkan Kekuasaan	107
Grafik 4.8	Kineja Guru	110
Grafik 4.9	Distribusi normal supervise akademik	111
Grafik 4.10	Distribusi normal motivasi kerja	112
Grafik 4.11	Hubungan Supervisi Akademik terhadap Kineja Guru	115
Grafik 4.12	Scatter plot Hubungan Supervisi Akademik terhadap Kineja Guru	115
Grafik 4.13	Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kineja Guru	116
Grafik 4.14	Plot Motivsi Kerja Guru terhadap Kineja Guru	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Diskripsi Diskripsi tujuan supervisi akademik	23
Gambar 2.2	Model Kerangka Pemikiran	70
Gambar 3.1	Model Skema Penelitian	75
Gambar 4.1	Hubungan Supervisi Akademik Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru	129
Gambar 4.2	Hubungan Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja	133
Gambar 4.3	Hubungan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru	135
Gambar 4.4	Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	137
Gambar 4.5	Hubungan Supervisi Akademik Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia dengan maksud membantu peserta didik mencapai kedewasaan. Pendidikan adalah suatu upaya menuju kearah perbaikan hidup dan kehidupan manusia yang lebih baik. Untuk itu pendidikan berlangsung tanpa awal dan akhir, atau tanpa ada batas ruang dan waktu tertentu sepanjang hayat. Istilah lain disebut *long life education* (pendidikan seumur hidup)

Pendidikan juga merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia yang selalu ingin berkembang dan berubah. Dalam pasal 1 ayat 1 UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki nkekuatan *spiritual* keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pentingnya suatu pendidikan maka mutlak ada dan selalu diperlukan selama ada kehidupan. Hal ini senada dengan batasan resmi mengenai pendidikan, yaitu usaha yang dijalankan dengan sengaja, teratur dan berencana dengan maksud mengubah tingkah laku manusia kearah yang diinginkan sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan sengaja, teratur dan berencana. Sudah barang tentu pendidikan harus dilaksanakan secara serius

Sekolah merupakan sebuah lembaga organisasi yang kompleks dan unik sehingga memerlukan pengaturan menejemen yang baik. Selain itu juga membutuhkan koordinasi yang tinggi. Oleh karena itu Kepala Sekolah harus mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan. Sehingga

memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil, mampu mewujudkan tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara individu. Kepala sekolah yang berhasil, apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Seorang kepala sekolah yang ditugaskan untuk memimpin dan membawahi para pegawainya sangat dituntut kepiawaiannya dalam mengelola dan mengorganisir lembaga pendidikan yang dijalankannya sehingga apa yang menjadi tujuan pendidikan itu dapat tercapai secara optimal. Karena itulah kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap staf-stafnya khususnya guru dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah sebagai fungsi control dalam melaksanakan program – program sekolah yang telah di rencanakan untuk jangka panjang, menengah dan jangka pendek satu tahunan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta pegawai-pegawai lainnya. Sehingga dengan kerja sama yang baik menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah. Kepala sekolah adalah personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, tetapi juga memikirkan pertumbuhan dan perkembangan sekolahnya, memikirkan hubungan sekolah dengan masyarakat, guru dan wali siswa. Kepala Sekolah juga mempunyai wewenang untuk

meningkatkan mutu dan kualitas guru melalui tugasnya sebagai supervisor. Kepala sekolah adalah personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah.¹ Kepala sekolah juga harus menjadi controlling terhadap apa yang dilakukan guru terutamanya dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran yang berupa supervise akademik.

Kegiatan supervisor yang baik apabila dalam mensupervisi menumbuhkan sikap guru dan kesadaran guru sebagai pendidik dan pembelajar di dalam kelas. Seorang guru tumbuh dan sadar akan peran dan tugasnya berusaha meningkatkan kualitas kinerjanya yang sangat dipengaruhi oleh adanya supervisi oleh kepala sekolah. Dampak yang terlihat langsung dari adanya supervise guru selalu siap untuk administrasi kegiatan belajar mengajar yang berupa silabus, RPP, program tahunan, program semester, buku nilai, buku catatan kejadian, jurnal, daftar hadir evaluasi hasil belajar, analisis hasil evaluasi dan administrasi lainnya.

Pada organisasi sekolah dibutuhkan pegawai/ guru yang terampil, mampu, dan cakap sesuai dengan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk organisasi, masyarakat, maupun guru itu sendiri. Karena begitu tingginya tuntutan akan kompetensi sumber daya manusia dan pentingnya kedudukan manusia dalam organisasi, maka peran atasan atau pimpinan sangat penting untuk melihat sejauh mana kemampuan guru atau pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam

¹ Daryanto, Administrasi Pendidikan, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), Hal.80.

melaksanakan pekerjaannya tersebut seorang guru perlu dilakukan penilaian atas pekerjaannya tersebut. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu proses yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kemampuan kinerja guru. Penilaian tersebut dimaksudkan untuk mengetahui perkembangan kualitas guru, hasil penilaian kinerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan tersebut serta dapat memberikan umpan balik terhadap guru tersebut.

Pada dasarnya guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Oleh karena itu sangat dirasakan perlunya pembinaan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis terhadap para guru dan personel sekolah. Program pembinaan guru dan personel pendidikan tersebut lazim disebut supervisi pendidikan, sebagai suatu rangkaian dari kegiatan manajemen pendidikan. Untuk itu para pembina dan kepala sekolah perlu memiliki pemahaman tentang supervisi, baik yang menyangkut pengertian, hakikat, tujuan, dan fungsi maupun teknik melakukan supervisi agar mereka dapat melaksanakan supervisi dengan tepat.

Guru harus mampu menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswa. Menjadikan siswa dari gelap menjadi bersinar, dari yang berceloteh menjadi mengerti dan mampu bercerita tentang berbagai disiplin ilmu sesuai mata pelajaran masing-masing. Fokus utamanya adalah aspek kognitif (*intellectual*) siswa. Mengajar dilaksanakan dengan berbagai strategi dan metode, serta media pembelajaran yang sesuai. Tugas mengajar ini dapat dilakukan oleh semua orang dewasa. Guru sebagai tenaga pendidikan secara substantif memegang peranan tidak hanya melakukan pengajaran atau transfer ilmu pengetahuan (kognitif), tetapi dituntut untuk mampu memberikan bimbingan dan pelatihan. Di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 ditegaskan pada pasal 29 bahwa: tenaga pendidikan selain bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pelayanan dalam satuan pendidikan juga sebagai tenaga profesional yang bertugas

merencanakan dan melaksanakan proses serta menilai hasil pembelajaran, bimbingan dan pelatihan.

Disamping mengajar guru juga harus sebagai pendidik yang merupakan tugas yang boleh dikatakan agak rumit. Tugas mendidik berkaitan dengan sikap dan tingkah laku (*afektif*) yang akan dikembangkan pada siswa. Mendidik berarti mengubah tingkah laku siswa ke arah yang lebih baik. Siswa dalam satu kelas akan memiliki berbagai karakter dan tingkah laku. Semua karakter tersebut akan dikembangkan dan diarahkan kepada karakter dan tingkah laku yang lebih baik. Hal ini tidaklah mudah untuk dilakukan oleh seorang guru. Mengembangkan karakter dan tingkah laku siswa ke arah yang lebih baik tidak bisa diajarkan melalui doktrin-doktrin, yang diperlukan adalah keteladanan dan contoh-contoh yang baik dan nyata dari seorang guru. Konsekuensinya adalah guru perlu berkepribadian yang baik sesuai norma-norma yang berlaku.

Disamping norma-norma tersebut guru juga harus mampu membuat berbagai macam administrasi yang diperlukan dalam mengembangkan pola pikir kepribadian dan akhlak mulia serta ketrampilan. Seperti Rencana Pembelajaran (RPP) program tahunan, program semester, Silabus dan penilaian yang dipergunakan dalam evaluasi, apa yang telah dilakukan dan membuat tindak lanjut dari evaluasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan ialah: (1) *human performance* yang menggambarkan kemampuan (*ability*) yang didukung oleh motivasi yang kuat; (2) kemampuan yang menggambarkan pengetahuan yang didukung oleh keterampilan (*skill*); (3) motivasi (*motivation*) yang menggambarkan sikap didukung oleh situasi yang kondusif.

Salah satu indikator yang dapat menunjukkan kompetensi guru ialah hasil penilaian kinerja guru. Semakin tinggi nilai tersebut maka semakin baik pula kompetensi guru. Hasil penilaian kinerja guru akan selalu linier dengan kompetensi dan sikap profesional yang dimiliki oleh guru. Guru yang memiliki nilai yang bagus pastilah memiliki dan menguasai kemampuan yang ditetapkan oleh pemerintah

guru profesional sesuai dengan ijazah dan kecapakannya. Memiliki kepribadian yang kuat mandiri dan teguh dalam prinsip. Memiliki kepekaan sosial dan tanggap terhadap situasi. Guru nilai kinerjanya bagus akan menguasai pengetahuan yang luas strategi mengajar yang baik, metode mengajar yang disesuaikan dengan materi yang akan diajarkan dan teknik yang digunakan sesuai dengan kemampuan siswa, sehingga mudah diterima siswa. Guru yang bagus kinerjanya juga akan menjadi teladan bagi siswanya.

Untuk memberikan motivasi kerja pemerintah juga memberikan tunjangan guru yang sering disebut sertifikasi.² Sertifikasi guru adalah Sebuah Upaya Pemerintah dalam rangka peningkatan mutu dan uji kompetensi tenaga pendidik dalam mekanisme teknis yang telah diatur oleh pemerintah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan setempat, yang bekerjasama dengan instansi pendidikan tinggi yang kompeten, yang diakhiri dengan pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah dinyatakan memenuhi standar profesional. Jadi guru yang sudah mendapat sertifikat pendidik berarti guru tersebut sudah dianggap profesional dalam menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sehingga guru yang sudah mendapat sertifikat pendidik diharapkan mampu membawa perubahan pendidikan menjadi pendidikan yang berkualitas baik dari segi proses maupun outputnya.

Pasal lainnya adalah pasal 11 ayat (1) menyebutkan bahwa sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Landasan hukum lainnya adalah UU Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, dan peraturan menteri pendidikan nasional nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007. Jadi untuk bisa mendapatkan sertifikat pendidik guru tersebut harus mampu dan memiliki empat kompetensi yaitu : 1).Kompetensi Pedagogik 2).Kompetensi Profesional 3).kompetensi sosial dan 4).Kompetensi Kepribadian,

²Arif Rohman , Seminar Nasional Pendidikan , Manajemen Profesionalisme Guru dan Tantangannya, Unsoed 28 Mei 2015 Hal 3

sehingga guru tersebut di berikan tunjangan sertifikasi guru harus bisa memenuhi persyaratan yang sudah di tetapkan pemerintah.

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasaran yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Namun masih sebagian diketemukan beberapa guru yang hanya memberikan tugas saja saat mengajar. Bahkan ada yang sering ijin dengan alasan bukan karena ada tugas lain tutur dari beberapa kepala sekolah yang peneliti temui.

Melihat hasil dari UKG tahun 2015 yang dilaksanakan bulan November, diikuti oleh 1,6 juta guru lebih 1,3 juta guru meiliki nilai kurang dari 60 dengan sekala nilai 0 hingga 100. ³ Dari data ini terlihat bahwa 300.000 guru meiliki nilai diatas 60 lulus uji kompetensi dan 1.300.000 guru memiliki nilai kurang dari 60.

³Kompas, 16 september 2016 judul” Kualitas Guru Terus Diperbaiki” halaman 13

Dari perhitungan prosentase menunjukkan 81,25 % guru belum lulus Uji Kompetensi. Dan yang lulus uji kompetensi guru hanya 18,75 % saja. Sesuai dengan undang undang guru dan dosen guru yang layak sebagai guru dan tenaga pendidik harus memiliki empat kompetensi guru yaitu 1) kompetensi pedagogik 2) kompetensi Profesional 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi kepribadian.

Guru yang memiliki kinerja bagus jika mampu menguasai materi yang akan disampaikan pada peserta didik, memiliki landasan yang kuat mengenai dasar dasar keguruan, didaktik metodik, teknik mengajar, strategi mengajar, serta metode mengajar yang bagus sesuai materi yang akan disampaikan pada peserta didik. Guru juga harus mewarisi budaya yang di turunkan dari Ki Hajar Dewantoro yaitu memiliki kepribadian luhur yaitu “Ing ngarso sung tuladho” bisa menjadi contoh bagi siswa, teman guru juga bisa menjadi contoh di masyarakat. Selain itu juga memberikan inspirasi ditengah tengah siswa dan masyarakat, memberikan gagasan – gagasan bagus yang berbasis kekinian. “Ing madyo magun kasro” sebagai pamungkas pemikiran Ki Hajar Dewantoro adalah “ Tut Wuri Handayani “ yang mengandung makna bahwa seorang guru selain cerdas juga harus mampu memberikan motivasi pada peserta didik dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya uantuk diasah menjadi mutiara – mutiara yang berkilauan.

Guru yang memiliki potensi kompetensi dan kinerja yang bagus pastinya juga bias melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. Disiplin tanggung jawab, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dalam menjalankan profesinya. Memiliki karakter yang kuat suka memberikan pertolongan pada siswa, mampu bergotong- royong sesama guru pada forum MGMP dan dapat memberikan sesuatu yang berarti bagi dunia pendidikan.

Kabupaten Banyumas yang memiliki kurang lebih 200 guru Pendidikan Agama Islam yang terdiri atas guru SMP Negeri maupun swasta tersebar di dua puluh tujuh kecamatan yang memiliki latar belakang pendidikan dan asal perguruan tinggi berbeda banyak sekali memiliki keberagaman, budaya lokal daerah asal dan kemampuan. Ini semua mempengaruhi cara kerja dan berfikir sehingga motivasi kerjapun berbeda pula.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan nara sumber, mengatakan bahwa: “Guru- guru Pendidikan Agama Islam SMP di kabupaten Banyumas memiliki nilai supervisi akademik rata – rata 85, sedangkan nilai terendah klasifikasi baik, adalah adalah 80”⁴ dari hasil tersebut menunjukkan bahwa rata – rata nilai supervisi akademik ketika mengajar Pendidikan Agama Islam SMP bagus.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Apa ada hubungan yang signifikan antara kinerja guru dan motivasi kerja terhadap supervisi yang dilakukan kepala sekolah. Hal ini yang membuat peneliti ingin melihat secara jelas. Oleh karena itu, peneliti membuat judul penelitian “ Hubungan Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP seKabupaten Banyumas “.

B. Identifikasi Masalah

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

Supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas atau kepala sekolah mesti wajib dilaksanakan minimal dua kali dalam satu tahun yaitu awal semester 1 dan awal semester 2 untuk melihat kesiapan administrasi guru secara keseluruhan. Supervisi Akademik yang merupakan fungsi kontrol kepala sekolah atau pengawas agar guru dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada. Dalam mempengaruhi kinerja guru perlu ditingkatkan. Karena tanpa supervisi guru akan mengajar santai, tidak fokus dan terarah.

Dalam pelaksanaannya guru akan lebih siap dan harus menyiapkan semua administrasi seperti: silabus, prota, promes, rencana pelaksanaan Pembelajaran (RPP), daftar nilai, buku catatan khusus, kalender akademik, KKM dan lainnya. Supervisi akademik juga dapat dimanfaatkan sebagai pedoman pelaksanaan dan

⁴Wawancara dengan Didit Ariyanto Arifin, S.Ag Pengawas SMP Mts kabupaten Banyumas di kantornya jalan Adiyaksa pada tanggal 21 Juni 2017 pukul 13.16 WIB

pengawasan akademik, agar guru- guru senantiasa dapat melaksanakan tugas dan fungsinya. Agar dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran memiliki visi dan misi yang sama antara sesama guru sehingga menghasilkan kinerja yang baik kompak dan berkesinambungan.

Pihak sekolah harus bisa membangkitkan motivasi para guru untuk berprestasi dengan cara memberikan keleluasaan untuk melanjutkan sekolah mengambil S2, Mengikuti seminar pendidikan, Mengikuti kegiatan MGMP, mengikuti forum ilmiah, membuat penelitian pendidikan, peneletian tindakan kelas, mebuat makalah, majalah dinding dengan memberikan reward bagi guru yang aktif, kreatif , inovatif dan berprestasi. Sekolah memberikan dana bantuan anggaran bagi guru untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam melaksanakan proses pembelajaran yang menarik.

Hasil diskusi dengan teman – teman di forum MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah) di MKKS Sub Rayon 07 Sokaraja yang terdiri atas 13 Sekolah negeri dan 8 sekolah swasta “bahwa sebagian besar guru – guru mengumpulkan administrasi pembelajaran saat akan disupervisi”

Frekuensi pertemuan guru-guru Pendidikan Agama Islam dalam satu bulan hanya sekali di forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dengan tempat bergantian di sekolah sekolah wilayah sub rayon masing masing. Sedangkan MGMP tingkat kabupaten dilakukan dua kali dalam satu bulan untuk koordinasi dengan MGMP di sub Rayon.

Program diklat guru- guru Pendidikan Agama Islam sangat jarang ada, jika ada pun hanya beberapa guru yang menjadi pengurus MGMP Kabupaten saja. Diklat yang diadakan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa tengah juga jarang. Setiap sudah sekolah memberikan In house Training (IHT) setiap awal tahun bagi semua guru secara umum, namun belum terfokus pada kegiatan guru – guru Pendidikan Agama Islam.

Kompetensi guru belum dikuasai secara menyeluruh terbukti hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilaksanakan oleh pemerintah hasilnya masih jauh dari apa yang di harapkan. Terutama hasil UKG yang dilaksanakan pada tahun 2015 hanya 18,75 % guru yang memiliki nilai diatas 60 dari rentang nilai 0 sampai dengan 100.

C. Pembatasan Masalah

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah kompleks. Salah satunya adalah masalah supervisi akademik pada tiap sekolah. Permasalahan-permasalahan perlu mendapat tanggapan dan solusi serius agar tidak menjadi bom waktu yang bisa mengurangi mutu pendidikan. Dalam tesis ini peneliti hanya membatasi masalah pada Supervisi Akademik yang dilakukan Kepala sekolah, Pengawas atau guru senior yang diberi tugas oleh kepala sekolah. Motivasi kerja guru dan mengenai kinerja guru Pendidikan Agama Islam yang ada di SMP se Kabupaten Banyumas.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru Pendidikan Agama Islam di SMP se Kabupaten Banyumas diantaranya kompetensi guru, motivasi kerja, lingkungan kerja, motivasi berprestasi, reward dari kepala sekolah, adanya tunjangan sertifikasi, kenaikan pangkat, kesejahteraan guru dari lembaga. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas yang dipengaruhi oleh Supervisi akademik dan motivasi kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dengan Motivasi Kerja?

2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas?
4. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja secara bersama- sama dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data, mengolah dan menginterpretasikan permasalahan sekolah Supervisi Akademik, Motivasi Kerja guru pendidikan agama islam dan Kinerja guru untuk dijadikan sebagai karya tulis berupa tesis, sebagai syarat memperoleh gelar Megister Pendidikan (M.Pd) di IAIN Purwokerto.

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini berdasarkan uraian diatas adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dengan Motivasi Kerja
2. Mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas
3. Mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas
4. Mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja secara bersama –sama dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas

F. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap para guru dilembaga pendidikan atau di sekolah sekolah umum, maupun berbasis agama yang berorientasi pada peningkatan kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di sekolah.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi para Guru Pendidikan Agama Islam, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri dan Sekolah swasta se Kabupaten Banyumas

G. Sistematika Penulisan

Sistematika tesis ini terdiri atas lima bab yang akan peneliti uraikan menjadi sub –sub bab yang saling berkaitan dan berkesinambungan. Masing – masing bab akan peneliti uraikan sejelas – jelasnya.

Bab Pertama adalah pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Pada bab kedua membahas tentang kajian teoritik mengenai supervisi akademik, pengertian supervisi akademik, tujuan supervisi akademik, manfaat supervisi akademik, prinsip – prinsip supervisi akademik, prosedur supervisi akademik, teknik supervisi akademik, teknik supervise akademik dan kualifikasi supervisor. Selanjutnya motivasi kerja guru peneliti mengambil empat teori

motivasi yaitu : 1) Teori Kebutuhan dari Maslow (*Hierarchy of Need Theory*) 2) Teori dua factor dari Herzberg 3) Teori Alderfer 4) Teori McClelland memiliki tiga kebutuhan yaitu: (a) kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) (b) kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*) dan (c) kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*). Untuk kinerja guru membahas empat kompetensi guru, kompetensi *pedagogic*, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Selanjutnya bab tiga berisi tentang metode penelitian yang meliputi tempat dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan penelitian data penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data. Bab empat berisi tentang hasil penelitian yang meliputi hubungan supervisi akademik terhadap kinerja guru, hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru, hubungan antara supervisi akademik dan motivasi kerja, dan hubungan antara supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil akhir penelitian peneliti sajikan dalam bab lima yang berisi tentang hasil kesimpulan dan rekomendasi.

BAB II

SUPERVISI AKADEMIK MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU

A. Deskripsi Konseptual Supervisi Akademik

1. Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah salah satu tugas Kepala Sekolah yang harus dilaksanakan dan untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal dan teknis (Glickman). Oleh sebab itu, setiap Kepala Sekolah harus memiliki dan menguasai konsep supervisi akademik yang meliputi: pengertian dan konsep, tujuan dan fungsi, prinsip-prinsip, dan dimensi-dimensi substansi supervisi akademik¹ Kepala sekolah melakukan supervise pada guru maupun tenaga kependidikan setiap semester minimal dua kali. Pada awal semester melakukan administrasi pembelajaran yang meliputi: Silabus, program tahunan, program semester, Ketentuan Kriteria Kelulusan, kalender akademik, daftar nilai dan lain-lain.

Supervisi akademik yang dilakukan Kepala Sekolah berperan antara lain untuk memberi pemahaman kepada guru tentang konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik perkembangan belajarsiswa dengan memberikan contoh pembelajaran yang kreatif, inovatif, pemecahan masalah, berpikir kritis, dan naluri kewirausahaan ;membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran / RPP mata pelajaran di sekolah berlandaskan standar isi, kompetensi inti / KI dan kompetensi dasar / KD, dan prinsip-prinsip pengembangan RPP; membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi / model / metode / teknik pembelajaran / bimbingan yang mengarah kepada pendekatan berbasis proses keilmuan / ilmiah / saintifik serta dapat mengembangkan berbagai potensi siswa; membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran / bimbingan (di kelas, laboratorium, dan / atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi siswa; membimbing guru

¹ Direktorat pembinaan Sekolah Menengah Atas, Panduan Supervisi Akademik, 2017 hal

dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas), sekolah dikatakan baik apabila memiliki delapan kriteria: a) siswa yang masuk terseleksi dengan ketat dan dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan prestasi akademik, psikotes dan tes fisik; b) sarana dan prasarana pendidikan terpenuhi dan kondusif bagi proses pembelajaran, c) iklim dan suasana mendukung untuk kegiatan belajar, d) guru dan tenaga kependidikan memiliki profesionalisme yang tinggi dan tingkat kesejahteraan yang memadai, e) melakukan improvisasi kurikulum sehingga memenuhi kebutuhan siswa yang pada umumnya memiliki motivasi belajar yang tinggi dibandingkan dengan siswa seusianya, f) jam belajar siswa umumnya lebih lama karena tuntutan kurikulum dan kebutuhan belajar siswa, g) proses pembelajaran lebih berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan kepada siswa maupun wali siswa, dan h) sekolah unggul bermanfaat bagi lingkungannya²

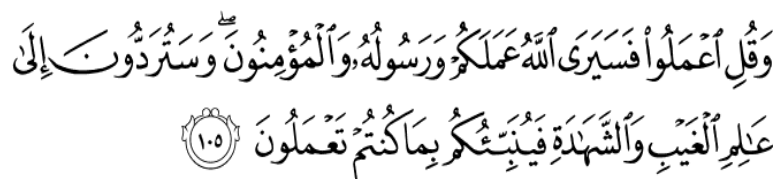
Pengertian supervisi secara etimologis menurut Ametembun (1993), menyebutkan bahwa dilihat dari bentuk perkataannya, supervisi terdiri dari dua buah kata super + vision : Super = atas, lebih, Vision = lihat, tilik, awasi. Makna yang terkandung dari pengertian tersebut, bahwa seorang supervisor mempunyai kedudukan atau posisi lebih dari orang yang disupervisi, tugasnya adalah melihat, menilik atau mengawasi orang-orang yang disupervisi.³

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja dalam suatu lembaga Pendidikan. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, maka lembaga tersebut melakukan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, bila pelaksanaan

² Arif Rahman, Materi Diklat *Implementasi Kurikulum 2013* Untuk Pengawas dan kepala sekolah, 2013 hal 56

³ Direktorat pembinaan Sekolah Menengah Atas, *Panduan Supervisi Akademik*, 2017 hal

pekerjaan menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan, berarti pelaksanaan tersebut kurang baik.⁴ Mengapa kita harus melakukan penilaian prestasi kerja? Jawabannya adalah karena Allah telah memberikan perintah dalam surat at-Taubah ayat 105:



Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib danyang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁵

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran dalam mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Sergiovanni menegaskan bahwa refleksi praktis kinerja guru dalam supervise akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya apa yang sebenarnya terjadi didalam kelas?⁶ Adapun supervisi menurut Mulyasa Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas

Menurut Alfonso, Firth, dan Neville, ada tiga konsep pokok (kunci) dalam pengertian supervisi akademik.

1. Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran. Inilah karakteristik esensial

⁴ Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006. Hal : 162.

⁵ Alqur'an surat att taubah ayat 105

⁶ Kemendikbud (2014) *Supervisi Akademik Implementasi kurikulum 2013*, Bahan Ajar Implementasi Kurikulum 2013 untuk Pengawas Sekolah

supervisi akademik. Sehubungan dengan ini, janganlah diasumsikan secara sempit, bahwa hanya ada satu cara terbaik yang bisa diaplikasikan dalam semua kegiatan pengembangan perilaku guru. Tidak ada satupun perilaku supervisi akademik yang baik dan cocok bagi semua guru (Glickman, 1981). Tegasnya, tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan profesional serta karakteristik personal guru lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program supervisi akademik (Sergiovanni, 1987 dan Daresh, 1989).

2. Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial, sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut. Desain tersebut terwujud dalam bentuk program supervisi akademik yang mengarah pada tujuan tertentu. Oleh karena supervisi akademik merupakan tanggung jawab bersama antara supervisor dan guru, maka alangkah baik jika programnya didesain bersama oleh supervisor dan guru.
3. Tujuan akhir supervisi akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya.⁷

Sedang menurut Walter Dick dan Lou Carey :

Even after an exam is actually given, the instructor should assess for item clarity. Test items that are missed by most of the students should be analyzed. Instead of measuring the performacy of the students . Such questions might point to some inadequarcy in the test items. The directions for complecting the items, or the instruction.Item that are suspect should be analyzed and possibly revised before the test is administered again⁸

Bahkan setelah ujian diberikan, instruktur harus menilai untuk kejelasan yang dinilai .Soal tes yang terlewatkan oleh sebagian besar siswa harus dianalisis. Alih-alih mengukur unjuk kerja siswa. pertanyaan seperti itu mungkin menunjukkan beberapa kesesuaian soal tes. Petunjuk untuk soal yang kompleks, atau penjelasan .soal yang dicurigai salah harus dianalisis dan mungkin direvisi sebelum tes diberikan lagi

Supervisi Akademik yaitu, superviisi yang menitik beratkan pengamatan pada masa akademik yang langsung berada pada lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang

⁷ <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2025213-supervisi-akademik/>

⁸*The Systematic Design Intuction* Walter Dick Florida State university Lou Carey University of south Florida Harper Collins Publishers 1990 halm 135

dalam proses belajar.⁹ Supervisi adalah kegiatan mengamati, mengawasi, membimbing dan menstimulir kegiatan yang dilakukan orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran. Kegiatan supervisi oleh kepala sekolah dalam membina guru dalam proses pembelajaran merupakan salah satu cara kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Kegiatan yang dilakukan kepala sekolah melakukan pembinaan tersebut merupakan kegiatan supervisi akademik. Supervisi akademik oleh kepala sekolah merupakan kemampuan membina kinerja guru meningkatkan mutu proses pembelajaran, bimbingan, media pembelajaran, penilaian dan pengembangan keprofesian (penelitian praktis).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah dijelaskan bahwa kompetensi guru yang belum maksimal dalam melaksanakan proses pembelajaran baik dari segi perencanaan, inovasi dan kreatifitas dalam pembelajaran sesuai dengan kompetensi guru yang diinginkan Selama ini yang tertuang dalam peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan Dosen. Oleh karena itu dibutuhkan supervisi akademik kepala sekolah agar dapat membantu guru dalam membina, mengembangkan dan mengelola proses pembelajaran lebih baik lagi dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja guru

Supervisi akademik sama sekali bukan penilaian unjuk kerja guru. Apalagi bila tujuan utama penilaiannya semata-mata hanya dalam arti sempit, yaitu mengkalkulasi kualitas keberadaan guru dalam memenuhi kepentingan akreditasi guru belaka. Hal ini sangat berbeda dengan konsep supervisi akademik. Secara konseptual, supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.

⁹ Mukhtar dan Iskandar. Orientasi Baru Supervisi Pendidikan. Jakarta: Gaung Persada Press Group. 2009. hal 43

Dengan demikian, berarti, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Supervisi memberi motivasi guru maupun tenaga kependidikan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan.

Supervisi merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di sekolah, bukan sekedar pengawasan fisik terhadap fisik material. Supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya.¹⁰ Dengan kata lain, Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Supervisi merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di sekolah, bukan sekedar pengawasan fisik terhadap fisik material. Supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya¹¹ Aktivitas dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan pembelajaran untuk diperbaiki, apa yang menjadi penyebabnya dan mengapa guru tidak berhasil melaksanakan tugasnya baik. Berdasarkan hal tersebut kemudian diadakan tindak lanjut yang berupa perbaikan dalam bentuk pembinaan.

Dari beberapa pendapat para ahli pakar dan departemen Pendidikan nasional dapat peneliti simpulkan sebagai berikut Supervisi akademik adalah: Serangkaian kegiatan yang dilakukan kepala sekolah, Pengawas dan atau guru

¹⁰ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2010), hal.76

¹¹ Dadang suhardan, *supervisi profesional*, (Bandung : Alfabeta , 2010) hal. 39

senior yang ditunjuk kepala sekolah dan diberi Surat Keputusan dalam membantu guru dalam mengembangkan potensi (kinerja) menjadi tenaga yang profesional sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan.

2. Tujuan supervisi akademik

Menurut Made Pidarta jika dipandang dari apa yang ingin dicapai maka hal itu merupakan tujuan supervisi. Jadi tujuan supervisi menunjuk pada apa yang ingin dicapai dari suatu kegiatan¹². Adapun tujuan tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Tujuan akhir adalah untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan para siswa yang bersifat total, dengan demikian sekaligus akan memperbaiki masyarakat.
- b. Membantu kepala sekolah dalam menyesuaikan program pendidikan dari waktu ke waktu secara kontinyu.
- c. Tujuan dekat adalah bekerja sama mengembangkan proses belajar mengajar yang tepat.
- d. Tujuan perantara adalah mendidik para siswa dengan baik atau menegakkan disiplin bekerja yang manusiawi.

Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah memberi bantuan kepada guru dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Tanggungjawab seorang guru adalah menyelenggarakan proses pembelajaran di kelas¹³. Sehingga menurut pendapat ini tujuan dari supervisi adalah untuk membantu para guru dalam proses pembelajaran tersebut seperti bantuan dalam memahami tujuan pendidikan, bantuan dalam menggunakan sumber-sumber pengelolaan belajar, bantuan dalam menggunakan metode dan alat pelajaran, bantuan dalam menilai hasil proses pembelajaran, bantuan dalam memahami karakteristik siswa, serta bantuan dalam mengembang-kan dan meningkatkan pertumbuhan guru.

Menurut Glickman : tujuan supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan pembelajaran

⁶(<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2025213-supervisi-akademik/>) diakses tanggal 13 Juli 2017 pukul: 21:14

⁷(<http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2025213-supervisi-akademik/>) diakses tanggal 13 Juli 2017 pukul: 21:14

yang dicanangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran pada murid muridnya¹⁴ Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan supervisi adalah untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar menjadi lebih baik. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dapat dilakukan dengan membina para guru melalui pemberian layanan dan bantuan dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya sehingga proses pembelajaran yang dilakukan menjadi lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kualitas hasil belajar siswa

Adapun menurut Sergiovanni ada tiga tujuan supervisi akademik yaitu:

- a. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuannya profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik – teknik tertentu
- b. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bias dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas – kelas disaat gur sedang mengajar, percakapan p[ribadi dengan guru, teman sejawatnya ataupun dengan murid – muridnya.
- c. Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menepkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas- tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh – sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya¹⁵

Perilaku supervisi akademik secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku guru. Ini berarti, melalui supervisi akademik, supervisor mempengaruhi perilaku mengajar guru sehingga perilakunya semakin baik dalam mengelola proses belajar mengajar. Selanjutnya perilaku mengajar guru yang baik itu akan mempengaruhi perilaku belajar murid. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tujuan akhir supervisi akademik adalah terbinanya perilaku belajar murid yang lebih baik dan lebih luas lagi dapat meningkatkan mutu pendidikan.

¹⁴ Ahmad Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016. Hal : 220

¹⁵ Ahmad Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016. Hal : 221

Tujuan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah di antaranya adalah membantu guru mengembangkan kompetensinya, mengembangkan kurikulum, mengembangkan kelompok kerja guru, dan membimbing penelitian tindakan kelas (PTK).¹⁶ Selain itu dengan supervise akademik administrasi dalam pembelajaran jauh lebih baik dan tertib. Adapun tujuan supervisi yang dilakukan kepala madrasah dan Pengawas / Penilik secara umum yaitu memberikan bantuan teknis dan bimbingan pada guru agar personil guru dapat meningkatkan mutu kualitas kinerja dari guru itu sendiri.. Dengan demikian jelas bahwa tujuan umum supervisi yang dilakukan kepala madrasah dan Pengawas / Penilik adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran guru dikelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar sisiwa, bukan saja perbaikan kemampuan mengajar tapi untuk pengembangan profesionalitas guru

Untuk mempermudah dalam menginterpretasikan tujuan dari supervisi yang meliputi: Pengembangan profesionalisme , penumbuhan mutu dan pengendalian mutu dapat peneliti sampaikan dalam bentuk carta tujuan supervisi akademik¹⁷ Gambar tiga tujuan supervisi akademik sebagaimana yang dituangkan diatas dapat dilihat dengan mudah pada di bawah ini. :

Gambar 2.1
Diskripsi tujuan superviisi akademik



¹⁶ Materi Diklat Implementasi Kurikulum 2013 Untuk Pengawas dan kepala sekolah, 2013
hal 67

¹⁷Materi Diklat Implementasi Kurikulum 2013 Untuk Pengawas dan kepala sekolah, 2013
hal 67

Supervisi akademik merupakan salah satu (fungsi mendasar (*essential function*) dalam keseluruhan program. Hasil supervisi akademik berfungsi sebagai sumber informasi bagi pengembangan profesionalisme guru. Dari beberapa pendapat – pendapat tersebut maka dapat peneliti ambil kesimpulan bahwa tujuan supervisi akademik adalah: Serangkaian kegiatan kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas atau kepala sekolah yang berupa memonitor, mengontrol, membantu guru untuk memperbaiki kinerjanya dalam mencapai tujuan, yang muara akhirnya adalah mutu siswa

3. Fungsi Supervisi Akademik

Supervisi akademik dapat berfungsi sebagai sumber informasi bagi pengembangan profesionalisme guru. Menurut Alfonso, Firth, dan Neville : supervisi akademik yang baik adalah supervisi akademik yang mampu berfungsi mencapai multitujuan tersebut di atas. Tidak ada keberhasilan bagi supervisi akademik jika hanya memerhatikan salah satu tujuan tertentu dengan mengesampingkan tujuan lainnya. Berikut gambaran perilaku supervisi akademik.¹⁸

Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun pengawas harus memberikan manfaat untuk perbaikan dan efektifitas proses pembelajaran bagi guru. Dengan supervisi tentunya guru akan mempersiapkan diri semua administrasi kemampuan terbaiknya dalam memberikan pelayanan pembelajaran pada peserta didik. Supervisi yang peneliti lakukan pada guru dilakukian jauh sebelumnya terjadwal, terprogram sehingga pada waktunya guru telah siap secara administrasi maupun mental.

Menurut simbolon fungsi supervisi dalam sebuah organisasi adalah untuk:

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab kepada pejabat disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan .

¹⁸ Direktorat pembinaan Sekolah Menengah Atas, Panduan Supervisi Akademik, 2017

- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, kelalaian dan kelamahan agar tidak terjadi kerugian yang diinginkan
- d. Untuk memperbaiki kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan¹⁹

Sedang menurut pendapat dari Sahertian: fungsi utama supervisi pendidikan adalah perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran serta pembinaan pembelajaran sehingga terus dilakukan perbaikan pembelajaran.²⁰ Menurut Briggs(1938) : Supervisi pendidikan berfungsi mengkoordinasikan, menstimulasi, dan mengarahkan pertumbuhan guru, mengkoordinasikan semua usaha sekolah memperlengkapi kepemimpinan sekolah, memperluas pengalaman guru menstimulasi usaha yang kreatif, memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus menganalisis situasi belajar mengajar, memberikan pengetahuan dan ketrampilan guru serta staf, mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan guru.²¹

Menurut Mulyasa : supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independent, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas.²² Sedang menurut Ngalim Purwanto : Fungsi supervisi menyangkut bidang kepemimpinan, hubungan kemanusiaan, pembinaan proses kelompok, administrasi personil dan bidang evaluasi²³ Dari pendapat para pakar – pakar tersebut diatas maka dapat peneliti ambil kesimpulan bahwa fungsi supervise pendidikan adalah: Usaha meningkatkan kualitas guru, kinerja guru, secara obyektif dan berkesinambungan.

¹⁹Ahmad Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016. Hal : 224

²⁰ H Mukhtar . *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Gaung Persada, 2009 . Hal : 52

²¹Boedi Abdullah. *Supervisi Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia, 2016. Hal : 75

²² <http://www.sarjanaku.com/2011/05/supervisi-pendidikan.html>

²³ Boedi Abdullah. *Supervisi Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia, 2016. Hal : 75

4. Prinsip-prinsip supervisi akademik

Prinsip-prinsip supervisi akademik, beberapa literatur telah banyak mengungkapkan teori supervisi akademik sebagai landasan bagi setiap perilaku supervisi akademik. Beberapa istilah, seperti demokrasi (*democratic*), kerja kelompok (*team effort*), dan proses kelompok (*group process*) telah banyak dibahas dan dihubungkan dengan konsep supervisi akademik.²⁴ Selain tersebut di atas, berikut ini ada beberapa prinsip lain yang harus diperhatikan dan direalisasikan oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik, yaitu:

- a. Supervisi akademik harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi akademik bukan tugas bersifat sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu jika ada kesempatan. Perlu dipahami bahwa supervisi akademik merupakan salah satu *essential function* dalam keseluruhan program sekolah. Apabila guru telah berhasil mengembangkan dirinya tidaklah berarti selesailah tugas supervisor, melainkan harus tetap dibina secara berkesinambungan. Hal ini logis, mengingat problema proses pembelajaran selalu muncul dan berkembang.
- b. Supervisi akademik harus demokratis. Supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademiknya. Titik tekan supervisi akademik yang demokratis adalah aktif dan kooperatif. Supervisor harus melibatkan secara aktif guru yang dibinanya. Tanggung jawab perbaikan program akademik bukan hanya pada supervisor melainkan juga pada guru. 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 koordinasi supervisor.
- c. Program supervisi akademik harus integral dengan program pendidikan. Di dalam setiap organisasi pendidikan terdapat bermacam-macam sistem perilaku dengan tujuan sama, yaitu tujuan pendidikan. Sistem perilaku tersebut antara

²⁴ Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. 2008. *Metode dan Teknik Supervisi*. Jakarta.

lain berupa sistem perilaku administratif, sistem perilaku akademik, sistem perilaku kesiswaan, sistem perilaku pengembangan konseling, sistem perilaku supervisi akademik. Antara satu sistem dengan sistem lainnya harus dilaksanakan secara integral. Dengan demikian, maka program supervisi akademik integral dengan program pendidikan secara keseluruhan. Dalam upaya perwujudan prinsip ini diperlukan hubungan yang baik dan harmonis antara supervisor dengan semua pihak pelaksana program pendidikan

- d. Supervisi akademik harus komprehensif. Program supervisi akademik harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan akademik, walaupun mungkin saja ada penekanan pada aspek-aspek tertentu berdasarkan hasil analisis kebutuhan pengembangan akademik sebelumnya. Prinsip ini tiada lain hanyalah untuk memenuhi tuntutan multi tujuan supervisi akademik, berupa pengawasan kualitas, pengembangan profesional, dan memotivasi guru.
- e. Supervisi akademik harus konstruktif. Supervisi akademik bukanlah sekali-kali untuk mencari kesalahan-kesalahan guru. Memang dalam proses pelaksanaan supervisi akademik itu terdapat kegiatan penilaian unjuk kerja guru, tetapi tujuannya bukan untuk mencari kesalahan-kesalahannya. Supervisi akademik akan mengembangkan pertumbuhan dan kreativitas guru dalam memahami dan memecahkan problem-problem akademik yang dihadapi.
- f. Supervisi akademik harus obyektif. Dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi, keberhasilan program supervisi akademik harus obyektif. Objektivitas dalam penyusunan program berarti bahwa program supervisi akademik itu harus disusun berdasarkan kebutuhan nyata pengembangan profesional guru. Begitu pula dalam mengevaluasi keberhasilan program supervisi akademik. Di sinilah letak pentingnya instrumen pengukuran yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi untuk mengukur seberapa kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran.
- g. Supervisi akademik harus mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan kemanusiaan yang harus diciptakan harus bersifat terbuka, kesetiakawanan, dan informal. Hubungan demikian ini bukan saja

antara supervisor dengan guru, melainkan juga antara supervisor dengan pihak lain yang terkait dengan program supervisi akademik. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaannya supervisor harus memiliki sifat-sifat, seperti sikap membantu, memahami, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias dan humoris.

Adapun pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh sekolah maupun lembaga memiliki prinsip prinsip yang harus dilakukan sebagai berikut:

- 1) Praktis, artinya mudah dikerjakan sesuai kondisi sekolah.
- 2) Sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan tujuan pembelajaran.
- 3) Objektif, artinya masukan sesuai aspek-aspek instrumen.
- 4) Realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya.
- 5) Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
- 6) Konstruktif, artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- 7) Kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran.
- 8) Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran.
- 9) Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.
- 10) Aktif, artinya guru dan supervisor harus aktif berpartisipasi.
- 11) Humanis, artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor
- 12) Berkesinambungan (supervisi akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh Kepala sekolah).
- 13) Terpadu, artinya menyatu dengan dengan program pendidikan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan dalam melaksanakan supervisi akademik seorang pengawas atau kepala sekolah harus mampu memberi kesejukan kepada guru, melaksanakan secara terstruktur, dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi, keberhasilan program supervisi akademik harus obyektif, mencakup keseluruhan aspek pengembangan akademik, konstruktif, konsisten dan dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah.

5. Prosedur supervisi akademik

Prosedur supervisi akademik merupakan rangkaian kegiatan untuk memberikan bantuan dan bimbingan kepada kepala sekolah dan guru agar termotivasi melakukan perubahan-perubahan yang diperlukan dalam bidang akademi, dengan cara memilih pendekatan, metode dan teknik supervisi yang tepat dan sesuai dengan tujuan yang ingin di capai. Prosedur pelaksanaan supervise akademik terdiri atas: a). tahap persiapan, b). tahap pelaksanaan c). tahap pelaporan

Pelaksanaan supervisi pendidikan secara operasional dituntun oleh panduan atau pedoman yang diterbitkan oleh Depatemen Pendidikan Nasional.²⁵ Sebagaimana dijelaskan dalam pedoman supervisi pendidikan, bahwa dalam melaksanakan tugas supervisi perlu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut: a). menciptakan suasana kekeluargaan yang intim antara guru dengan supervisor agar komunikasi selama kegiatan dapat berlangsung secara efektif. B). membuat kesepakatan antara guru dengan supervisor tentang aspek proses belajar-mengajar yang akan dikembangkan dan ditingkatkan, kedua perencanaan oleh guru dan supervisor yakni membuat perencanaan pelaksanaan observasi secara bersamaan. c). mengenai pelaksanaan pelatihan mengajar dan obsevasi yang mana guru sedang melakukan proses pembelajaran sedang supervisor melakukan pengamatan secara cermat, dengan menggunakan

²⁵ Boedi Abdullah. *Supervisi Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia, 2016. Hal : 79

instrument observasi. d). mengadakan analisis data, dalam hal ini supervisor mengajak guru untuk mendiskusikan apa yang telah dilaksanakan oleh guru melakukan proses pembelajaran di kelas. e.) langkah diskusi memberikan umpan balik yang bertujuan untuk memberikan umpan balik atas apa yang telah dilakukan oleh supervisor kepada guru yang sedang berlatih mengajar meningkatkan ketrampilannya dan pelaksanaan langkah pemberian umpan balik sebaiknya dilakukan secara obyektif

Prosedur supervisi akademik merupakan rangkaian kegiatan supervisi untuk memberikan bantuan dan bimbingan kepada kepala sekolah dan guru agar termotivasi melakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan dalam bidang akademik dengan cara memilih pendekatan, metoda, dan teknik supervisi yang tepat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Prosedur pelaksanaan supervisi akademik terdiri atas: 1) Tahap Persiapan, meliputi: (a) menyiapkan instrumen dan (b) menyiapkan jadwal bersama, 2) Tahap Pelaksanaan, yaitu pelaksanaan observasi supervise baik secara langsung maupun tidak langsung, 3) Tahap Pelaporan, meliputi: (a) mengidentifikasi hasil pengamatan pada saat observasi, (b) menganalisis hasil supervisi, (c) mengevaluasi bersama antara supervisor dengan kepala sekolah dan guru, dan (d) membuat catatan hasil supervisi yang didokumentasikan sebagai laporan, 4) Tahap Tindak lanjut, meliputi: (a) mendiskusikan dan membuat solusi bersama, (b) memberitahukan hasil pelaksanaan supervisi akademik, dan (c) mengkomunikasikan hasil pelaksanaan supervisi akademik kepada kepala sekolah dan guru.

Dalam melakukan kegiatan supervisi akademik tahapan/siklus yang digunakan mengikuti alur kegiatan pelaksanaan pada pengawasan proses Permendikbud Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Standar Proses.²⁶ Alur siklusnya meliputi, pemantauan, supervisi, pelaporan dan tindak lanjut,

²⁶ Direktorat pembinaan Sekolah Menengah Atas, *Panduan Supervisi Akademik*, 2017

dengan kegiatan-kegiatan sebagai berikut. a). Pemantauan Pemantauan proses pembelajaran dilakukan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran. Pemantauan dilakukan melalui antara lain, diskusi kelompok terfokus, pengamatan, pencatatan, perekaman, wawancara, dan dokumentasi. b). Supervisi Supervisi proses pembelajaran dilakukan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran yang dilakukan melalui antara lain, pemberian contoh, diskusi, konsultasi, atau pelatihan pelaporan. c). Hasil kegiatan pemantauan, supervisi, dan evaluasi proses pembelajaran disusun dalam bentuk laporan untuk kepentingan tindak lanjut pengembangan keprofesionalan pendidik secara berkelanjutan. d). Tindak Lanjut hasil pengawasan dilakukan dalam bentuk: (1) penguatan dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja yang memenuhi atau melampaui standar; dan (2). pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan

6. Teknik supervisi akademik

Pimpinan organisasi dalam hal ini kepala sekolah dapat melakukan pemeriksaan langsung tempat pekerjaan, baik dengan system inspektif, verifikatif maupun dengan sitem investigative.²⁷ Hal ini dimaksudkan agar mampu memperbaiki kinerja pelaksanaan pekerjaan. Satu di antara tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik. Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal dan teknikal. Oleh sebab itu, setiap Kepala sekolah harus memiliki keterampilan teknikal berupa kemampuan menerapkan teknik-teknik supervisi yang tepat dalam melaksanakan supervisi akademik. Teknik-teknik supervisi akademik meliputi dua macam, yaitu: teknik individual dan teknik kelompok .

²⁷ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta , Prenadamedia, 2016
 , Halaman 232

Menurut John Minor Gwyn, Teknik yang bersifat individual, teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual dan teknik yang bersifat kelompok yaitu teknik yang digunakan untuk melayani lebih dari satu orang²⁸. Dalam hal ini teknik supervisi dibagi menjadi dua secara individu dan kelompok.

a. Teknik individual

1). Kunjungan kelas

Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi perseorangan terhadap guru. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru sehingga dari hasil supervisi ini akan diketahui kualitas pembelajarannya. Kepala sekolah (supervisor) datang ke kelas untuk mengobservasi guru mengajar. Dengan kata lain, untuk melihat kekurangan atau kelemahan yang sekiranya perlu untuk diperbaiki. Tahap-tahap kunjungan kelas terdiri dari empat tahap yaitu: a) tahap persiapan. Pada tahap ini, supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas b) tahap pengamatan selama kunjungan. Pada tahap ini, supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran berlangsung, c) tahap akhir kunjungan. Pada tahap ini, supervisor bersama guru mengadakan perjanjian untuk membicarakan hasil-hasil observasi, dan d) tahap terakhir adalah tahap tindak lanjut.

Kunjungan kelas adalah teknik pembinaan guru oleh kepala sekolah untuk mengamati proses pembelajaran di kelas. Tujuannya adalah untuk menolong guru dalam mengatasi masalah di dalam kelas. Cara melaksanakan kunjungan kelas: (1). dengan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu tergantung sifat tujuan dan masalahnya,

²⁸ Piet A suhertian , *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Jakarta Rineka Cipta, 2010 hal : 52

(2).atas permintaan guru bersangkutan, (3). sudah memiliki instrumen atau catatan-catatan, dan (4).tujuan kunjungan harus jelas.

Tahap-tahap kunjungan kelas ada empat tahap kunjungan kelas, di antaranya adalah sebagai berikut : a). Tahap persiapan. Pada tahap ini, supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas. b). Tahap pengamatan selama kunjungan. Pada tahap ini, supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran berlangsung. c). Tahap akhir kunjungan. Pada tahap ini, supervisor bersama guru mengadakan perjanjian untuk membicarakan hasil-hasil observasi. d). Tahap terakhir adalah tahap tindak lanjut.

Kriteria kunjungan kelas. Dengan menggunakan enam kriteria yaitu: a). memiliki tujuan-tujuan tertentu b). mengungkapkan aspek-aspek yang dapat memperbaiki kemampuan guru; c). menggunakan instrumen observasi untuk mendapatkan data yang obyektif; d). terjadi interaksi antara pembina dan yang dibina sehingga menimbulkan sikap saling pengertian; e).pelaksanaan kunjungan kelas tidak mengganggu proses pembelajaran; dan f). pelaksanaannya diikuti dengan program tindak lanjut.

2) Pertemuan individual

Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi perseorangan terhadap guru. Supervisor di sini hanya berhadapan dengan seorang guru sehingga dari hasil supervisi ini akan diketahui kualitas pembelajarannya. Pertemuan individual adalah satu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara supervisor dan guru. Tujuannya adalah: a) Mengembangkan perangkat pembelajaran yang lebih baik, b) Meningkatkan kemampuan guru dalam pembelajaran, dan c) Memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diriguru d) Menghilangkan atau menghindari segala prasangka buruk

Pertemuan individual adalah satu pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara supervisor guru. Tujuannya adalah: a). memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan guru melalui pemecahan kesulitan yang dihadapi; b). mengembangkan hal mengajar yang lebih baik; c). memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan pada diri guru; dan d). menghilangkan atau menghindari segala prasangka.

Pertemuan individual menurut Swearingen, mengklasifikasi empat jenis pertemuan (percakapan) individual sebagai berikut: a). *classroom-conference*, yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di dalam kelas ketika murid-murid sedang meninggalkan kelas (istirahat). b). *office-conference*. Yaitu percakapan individual yang dilaksanakan di ruang kepala sekolah atau ruang guru, di mana sudah dilengkapi dengan alat-alat bantu yang dapat digunakan untuk memberikan penjelasan pada guru. c). *causal-conference*. Yaitu percakapan individual yang bersifat informal, yang dilaksanakan secara kebetulan bertemu dengan guru d). *observational visitation*. Yaitu percakapan individual yang dilaksanakan setelah supervisor melakukan kunjungan kelas atau observasi kelas.

b. Teknik Kelompok

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

dikumpulkan menjadi satu, kemudian diberi layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhannya²⁹

Teknik supervisi kelompok adalah suatu cara untuk melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga, sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama dikelompokkan atau dikumpulkan menjadi satu/bersama-sama

Teknik supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang akan disupervisi berdasarkan hasil analisis kebutuhan, dan analisis kemampuan kinerja guru, kemudian dikelompokkan berdasarkan kebutuhan guru. Kemudian guru diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang diperlukan. Dalam teknik supervisi kelompok, terdapat beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain adalah sebagai berikut.

- (1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*), Seorang kepala sekolah menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusun. Termasuk mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru, dalam hal ini rapat-rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi. Rapat tersebut antara lain melibatkan KKG, MGMP, dan rapat dengan pihak luar sekolah.
- (2) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*), Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Di dalam setiap diskusi, supervisor atau kepala sekolah memberikan pengarahan, bimbingan, nasihat-nasihat dan saran-saran yang diperlukan.

²⁹ Direktorat pembinaan Sekolah Menengah Atas, *Panduan Supervisi Akademik*, 2017 hal

- (3) Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*), Teknik ini dilakukan melalui penataran-penataran, misalnya penataran untuk guru bidang studi tertentu. Mengingat bahwa penataran pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa teknik supervisi akademik meliputi dua macam, yaitu teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok. Tidak semua teknik-teknik supervisi individual maupun kelompok yang dikemukakan di atas cocok atau dapat diterapkan pada semua guru dan semua sekolah. Tergantung oleh perbedaan permasalahan yang dihadapi masing-masing guru dan perbedaan karakteristik dari masing - masing guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus bisa memilih yang sesuai dan yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan dalam mensupervisi.

7. Kualifikasi Supervisor

Menurut pendapat Certo 1997 “*supervisor is manager at the level of management, which means that the employees reporting to the supervisor are not manager*”. Supervisor adalah manajer pada level pertama dari suatu proses manajemen, yang artinya bahwa karyawan melapor kepada supervisor bukan pada manajer.³⁰ Menurut Made Pidarta, pengertian supervisor dapat dibedakan berdasarkan pengertian secara tradisional dan pengertian secara modern. Supervisor menurut pengertian tradisional adalah semua administrator dalam segala tingkatannya atau semua atasan terhadap bawahan³¹ Dari pendapat ini maka dapat diartikan bahwa semua atasan yang melakukan pembimbingan terhadap bawahan disebut supervisor tanpa memperhatikan apakah bimbingan tersebut berhubungan dengan proses pembelajaran atau tidak. Menurut

³⁰ [https:// uny.wordpress.com](https://uny.wordpress.com) diakses 2 Agustus 2017

³¹ Ibid

pengertian baru supervisor adalah semua atasan yang langsung berhubungan dengan guru-guru dan personalia lainnya yang berhubungan dengan kegiatan pembelajaran. Pendapat ini lebih spesifik karena membatasi hanya pada mereka yang melakukan pembimbingan yang berhubungan dengan proses pembelajaran.

Dalam lingkup sekolah maka yang dapat dikatakan sebagai supervisor yaitu kepala sekolah atau pengawas atau guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah diberi SK untuk membantu kepala sekolah dalam menjalankan tugas . Karena kepala sekolah sebagai manajer dan supervisor bisa memberi tugas pada guru yang memiliki kompetensi. Kepala sekolah merupakan garda terdepan dalam mengawasi dan mengontrol administrasi berkaitan dengan guru khususnya dalam kegiatan proses pembelajaran. Selain itu kepala sekolah, maupun pengawas juga bisa membimbing guru-guru lain untuk membantu peningkatan kompetensinya. Supervisor dari Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi dan Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten masing-masing yang disebut sebagai pengawas sekolah.

Supervisor yang membantu kepala sekolah dalam mensupervisi para guru harus memiliki kualifikasi dan syarat syarat yang harus dipenuhi³²:

- 1) Keyakinan, memiliki kemampuan untuk memecahkan masalahnya sendiri dan mengembangkan dirinya
- 2) Memiliki kebebasan untuk memilih dan bertindak mencapai tujuan yang diinginkan
- 3) Komitmen dan kemauan membuat rekan gurunya dihargai dan maju

³²H Mukhmtar, *Orientasi baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta Gaung Persada Press, 2009

- 4) Memiliki kemauan dan kemampuan untuk membina hubungan yang baik tanpa memandang bulu
- 5) Kertrampilan dalam berkomunikasi, mengobservasi dan menganalisis tingkah laku guru ketika mengajar
- 6) Kemampuan untuk mendengarkan serta keinginan untuk memanfaatkan pengalaman – pengalaman guru membuatnya untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai supervisi akademik dapat peneliti simpulkan adalah kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas yang disusun secara terencana dan berkesinambungan terhadap guru untuk meningkatkan keprofesionalan guru dalam menjalankan tugasnya atau menilai kinerjanya sebagai pendidik dan mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Dalam hal ini peneliti menetapkan bahwa supervisi akademik merupakan variable bebas (*independent*) (X_1)

B. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti bergerak dan bahasa inggrisnya *to move*. Menurut Schunk “ *motivation is the process whereby goal directed activity is instigated and sustained.*” Motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan³³. Motivasi merupakan proses bukan output atau hasil. Motivasi membutuhkan kegiatan baik fisik maupun psikis Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan³⁴ Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang

hal 275 ³³ Husaini Usman *Manajemen teori dan praktik Pendidikan* , Jakarta Bumi Aksara ,2012

³⁴ Hasibuan, Malayu. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006 Hal 141

yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja

Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencaai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.³⁵ Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Motivasi merupakan salah satu alat agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi ada dua jenis yaitu motivasi dari diri sendiri (*intrinsic*). Motivasi dari dalam timbul dari diri pekerja waktu menjalankan tugas – tugas dan pekerjaan dan timbul dari diri pekerja itu sendiri³⁶ Sedangkan motivasi (*ekstrinsic*) motivasi dari luar motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dari dari luar pekerja itu sendiri³⁷ Motivasi dari luar biasa dikaitkan dengan imbalan, seperti kesehatan, kesempatan cuti, rekreasi, dan lain –lain.

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Bila seseorang telah memiliki motivasi

³⁹ Husaini Usman *Manajemen teori dan praktik Pendidikan* , Jakarta Bumi Aksara ,2012 hal 274

³⁵ Sondang P. Siagian *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta Rineka Cipta 2012 hal 138

³⁶ Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta Rineka Cipta 2012 hal 18

³⁷ *ibid*

intrinsik dalam dirinya maka, Ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Motivasi intrinsik dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif. Motivasi intrinsik ini muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial, bukan sekedar atribut dan seremonial. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik yang positif dan negatif sama-sama mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.

Motivasi merupakan merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan hal yang diharapkan.³⁸ Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Berdasar dari beberapa pendapat maka dapat peneliti simpulkan Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

2. Ciri – Ciri Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang tidak dapat dilihat, namun dapat diinterpretasikan melalui tindakan yang dilakukan oleh individu. Menurut

Anoraga mengklasifikasikan ciri-ciri motivasi dari individu kedalam empat macam. Ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut:³⁹

- a) Motif adalah majemuk, motivasi tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama.
- b) Motif dapat berubah-ubah, motif yang berubah-ubah disebabkan oleh keinginan manusia yang berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan manusia.
- c) Motif berbeda-beda bagi individu, setiap individu memiliki motif yang berbeda walaupun sama-sama melakukan pekerjaan yang sama.
- d) Beberapa motif tidak disadari oleh individu, kuatnya dorongan individu mengakibatkan individu tersebut tidak bisa memahami motifnya sendiri

Menurut Sudirman motivasi kerja guru memiliki ciri -ciri sebagai berikut:

- a) Tekun menghadapi tugas yaitu dapat bekerja secara terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak berhenti sebelum pekerjaan atau tugasnya selesai;
- b) Ulet menghadapi kesulitan yaitu tidak putus asa, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah;
- c) Lebih senang bekerja mandiri;
- d) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin;
- e) Dapat mempertahankan pendapatnya yaitu yakin terhadap pendapatnya sendiri dan dapat mempertahankannya.⁴⁰

Dari kedua pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi secara umum adalah motivasi itu majemuk, dapat berubah-ubah, berbeda tiap individu, tidak disadari dan tidak terlihat. Ciri motivasi yang terdapat di dalam individu bisa seluruhnya terpenuhi ataupun tidak.

³⁹ Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta 2009 Hal : 35

⁴⁰ Sardiman.. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014, hal 83

Pengertian majemuk misalnya tekun dan ulet dalam menghadapi kesulitan. Motivasi dapat berubah-ubah salah satunya disebabkan karena sifat manusia yang mudah bosan. Motivasi yang dimiliki tiap individu berbeda karena sifat manusia yang berbeda, seperti seseorang lebih senang bekerja secara mandiri sedangkan yang lain tidak. Ciri yang terakhir yaitu motivasi tidak disadari, misalnya ketika seseorang dalam keadaan yang mengharuskan mempertahankan diri. Maka orang tersebut secara tidak sadar akan mempertahankan pendapat apa yang telah diyakininya. Motivasi memang tidak terlihat namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah laku yang dilakukan oleh masing-masing individu ketika melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

3. Teori – teori Motivasi

a. Kebutuhan dari Maslow (*Hierarchy of Need Theory*)

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas.⁴¹

Menurut Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah :

- (1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman.

- (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety needs and security need*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
- (3) Kebutuhan rasa memiliki (*social needs, love needs, belonging needs, effections needs*) yaitu kebutuhan akan hidup berkelompok, bergaul bermasyarakat, ingin mencintai dan di cintai serta ingin memiliki dan dimiliki. Sosial need di dalam organisasi dapat berupa keompok kerja (team work) baik secara formal maupun informal.
- (4) Kebutuhan akan Penghargaan (*esteem needs, egoistic needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi, pengakuan serta penghargaan prestise dari guru dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar jabatan .prestasi kerja yang diberi penghargaan dan pengakuan.
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs, self realization needs*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri atau realisasi diri atau ingin kepuasan berprestise. Dapat mengoptimalisasikan diri secara kreatif dan inovatif dalam mencapai taraf hidup yang lebih tinggi, melakukan pekerjaan yang menantang seperti menulis buku PTK artikel yang meningkatkan gengsi dan prestasi.

b. Teory dua factor dari Herzberg

Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (1968) dengan Mausner dan Snyderman yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu motivasi merupakan penjabaran dari kebutuhan- kebutuhan yang dapat di refleksikan menjadi dua dasar kebutuhan yaitu: faktor pemuas

dan faktor kesehatan⁴²Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai faktor kesehatan (*hygiene factors*) dan faktor pemuas (*motivation factors*).

Faktor kesehatan (*Hygiene factors*) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Faktor kesehatan (*Hygiene factors*) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Faktor kesehatan (*Hygiene factors*) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi Lembaga Pendidikan

Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi kerja untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Guru hanya menemukan faktor-faktor *intrinsik* yang berharga pada motivasi. Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam kerja

faktor pemuas berupa motivasi *instrinsik* yang meliputi: (1) Prestasi (*achievement*) (2) Penghargaan (*recognition*) (3) Pekerjaan itu sendiri (4) Tanggung jawab dan (5) Pertumbuhan dan perkembangan sedang faktor kesehatan berupa motivasi *ekstrinsik* yang meliputi: (1)

⁴²Husaini Usman *Manajemen teori dan praktik Pendidikan* , Jakarta Bumi Aksara ,2012

supervise (2) Kondisi kerja (3) hubungan interpersonal (4) bayaran dan keamanan (5) Kebijakan lembaga

Berdasarkan teori Herzberg di atas, secara umum faktor kesehatan yang mendapatkan bantuan biaya jika mendapatkan musibah atau sakit, seperti honor dan hubungan rekan guru dan karyawan yang harmonis akan mendukung untuk bertahan di tempat bekerja karena adanya kenyamanan dalam bekerja. Gaji hanya akan menghasilkan motivasi jangka pendek. Tetapi jika tidak di dukung faktor motivasi seperti pengangkatan PNS guru akan menjadi malas dan agak kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya karena tidak memiliki kepastian status dalam bekerja. Sehingga menyebabkan penurunan motivasi Guru dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan berkurang dalam kedisiplinan maupun bertanggung jawab dalam segala hal.

c. Teori Alderfer

Clayton Alderfer (1972) manusia itu memenuhi kebutuhan yang disebut ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)⁴³ menurut pendapatnya bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Akan tetapi Alderfer tidak sependapat dengan Maslow yang menyatakan bahwa suatu kebutuhan harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum tingkat kebutuhan di atasnya muncul. Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun atas lima tingkatan, maka Teori ERG menganggap bahwa kebutuhan manusia memiliki tiga hirarki yaitu : a). *Existence* (eksistensi); Kebutuhan akan pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar (kebutuhan psikologis dan keamanan). b). *Relatedness* (keterhubungan); Hasrat yang dimiliki untuk

⁴³Husaini Usman *Manajemen teori dan praktik Pendidikan* , Jakarta Bumi Aksara ,2012

memelihara hubungan antar pribadi (kebutuhan sosial dan penghargaan).
c). *Growth* (pertumbuhan); Hasrat kebutuhan intrinsik untuk perkembangan pribadi (kebutuhan aktualisasi diri).

Teori ERG tidak berasumsi bahwa terdapat sebuah hierarki yang kaku dimana seorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum naik ke tingkat selanjutnya. Teori ERG memiliki prioritas sesuai dengan urutannya. Penelitian menunjukkan ketimpangan tindakan piramida kebutuhan Maslow, dan teori motivasi ERG memberikan solusinya. Teori Motivasi ERG Aderfer ini bisa diaplikasikan secara tepat mengikuti kebutuhan personal setiap individu di dalam sebuah organisasi. Studi empiris dalam menetapkan ketiga kebutuhan ini telah diuji dan dibuktikan secara ilmiah.

d. Teori McClelland

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai motivasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi. McClelland menguatkan pada tiga kebutuhan. Menurut McClelland manusia memiliki tiga kebutuhan yaitu: 1) kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) 2) kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) dan 3) kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*)⁴⁴ Dari ketiga kebutuhan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.

⁴⁴Husaini Usman *Manajemen teori dan praktik Pendidikan*, Jakarta Bumi Aksara, 2012

- 2) Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya persahabatan bekerja bersama dengan orang lain dalam memikul beban dan tugas.
- 3) Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Dari beberapa teori motivasi kerja dari para ahli maka dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi kerja adalah: Suatu keinginan untuk melakukan perbuatan atau pekerjaan atas kemauan sendiri karena dorongan dari dalam atau karena kebutuhan. Motivasi yang dipengaruhi dari dalam dirinya sendiri (*intrinsic*) dan motivasi dari luar (*ekstrinsic*) Sehingga dilihat dari kinerja guru Pendidikan Agama Islam, karena adanya kebutuhan-kebutuhan antara lain:

- a. Mempertahankan jabatan guru (ketentraman)

Guru dewasa ini sangat diminati oleh masyarakat terbukti setiap tahun pendaftaran mahasiswa yang mengambil jalur ilmu pendidikan baik di Universitas negeri, maupun swasta kian meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa menjadi guru adalah pilihan masyarakat. Entah karena dorongan dari masyarakat itu sendiri atau gaji guru yang selalu diperhatikan oleh pemerintah.

- b. Keinginan dihargai orang (berprestasi)

Guru yang memiliki etos kerja tinggi, disiplin, amanah, jujur dan mampu memberikan tauladan pada peserta didik tidak harus dipromosikan pastinya akan disiarkan kebaikannya. Ibarat mutiara dimanapun diletakan, di almari, di meja rias diteilnga ditangan, bahkan dilumpur ataupun di sekam tetep akan bagus dan dihrgai. Demikian guru yang bertutur kata sopan berperilaku santun berbudi pekerti dan berkarakter dimanapun akan dicari. Guru yang memiliki prestasi adalah idaman semua guru juga menjadi idola bagi siswa - siswanya.

c. Keinginan bersama dengan orang lain (afiliasi dan Sosial)

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Dari kebanyakan guru memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku guru pendidikan agama islam dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan siswa maupun dengan sesama guru dan karyawan. Karakteristik dan sikap motivasi prestasi kerja guru pendidikan agama islam tercermin antara lain

- 1) Pencapaian kerja yang baik adalah lebih penting daripada materi (ikhlas).
- 2) Mencapai tujuan atau tugas memberikan kepuasan pribadi yang lebih besar daripada menerima pujian atau pengakuan.
- 3) Umpan balik sangat penting, karena merupakan ukuran sukses (umpan balik yang diandalkan, kuantitatif dan faktual).

d. Keinginan mendapatkan kekuasaan

Sebagian besar guru jika sudah sampai waktunya masa kerja yang cukup kemampuan memadahi, memiliki banyak pengalaman maka tanpa disadarinya akan mendapatkan kepercayaan mulai dari wali kelas, menjadi kepala urusan di sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, wakil kepala sekolah kesiswaan, kurikulum , sarana prasarana dan wakil kepala bagian hubungan masyarakat, kepala sekolah , pegawai atau lebih besar dari itu. Guru yang normal pastinya ingin mendapatkan kedudukan yang baik dan layak. Selain ada prestise juga dapat mengangkat harkat dan martabatnya didepan teman sejawat atau di masyarakat. Kedudukan mungkin tidak bercita – cita namun dengan prestasi yang baik hai yang demikian akan mengikutinya.

Motivasi kerja yang telah peneliti simpulkan diatas merupakan variabel bebas (*independent*) (X₂) yaitu : Suatu keinginan untuk melakukan perbuatan atau pekerjaan atas kemauan sendiri karena dorongan dari dalam atau karena kebutuhan. Sehingga kalau dilihat kinerja guru Pendidikan Agama Islam itu karena adanya kebutuhan- kebutuhan antara lain :Mempertahankan jabatan guru (ketentraman), Keinginan dihargai orang (berprestasi), juga kerena ingin memiliki gengsi yaitu memperoleh jabatan adri urusan- urusan disekoilah. Keinginan bersama dengan orang lain (afiliasi dan Sosial), Keinginan mendapatkan kekuasaan

4. Indikator – indikator Motivasi Kerja

Melihat teori - teori diatas maka dapat peneliti jelaskan beberapa teori yang dipakai dalam penelitian ini sebagai indikator : teori maslow kebutuhan mendapatkan penghargaan (berprestasi) dan aktualisasi diri yaitu kebutuhan akan ingin mendapatkan prestise. *social needs, love needs, belonging needs, effections needs*) yaitu kebutuhan akan hidup berkelompok, bergaul bermasyarakat, dalam praktek melakukan kegiatan MGMP *sharing* dengan teman guru. Berdasarkan teori Herzberg ada yang sesuai dengan peneliti tentukan yaitu motivasi *instrinsik* yang meliputi: (1) Prestasi (*achievement*) (2) Penghargaan (*recognition*) sedang yang yang sesuai dengan teori Alderfer adalah *Relatednes* (keterhubungan); Hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar pribadi (kebutuhan sosial dan penghargaan). Sedang yang sesuai dengan teori McClelland semuanya sesuai dengan motivasi kerja guru yaitu 1) kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) 2) kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*) dan 3) kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*)

Menurut Hamzah B. Uno (2009) yang peneliti kutif dari e-jurnal.com /2014/03/ dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: Motivasi internal : a)Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas b)Melaksanakan tugas dengan target yang jelas c)Memiliki tujuan yang jelas dan menantang d) Ada umpan balik atas hasil

pekerjaannya. e)Memiliki rasa senang dalam bekerja. f) Selalu berusaha mengungguli orang lain. e) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Motivasi eksternal : a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif. d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.⁴⁵

Menurut Ranupandojo dan Husnan yang peneliti kutif dari e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016) mengungkapkan dimensi dan indikator kinerja meliputi (1) kualitas kerja yang terdiri dari empat indikator yaitu (a) ketepatan waktu, (b) ketelitian, (c) kemampuan, dan (d) keterampilan pegawai; (2) dimensi kuantitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu (a) memenuhi standar kinerja, dan (b) pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat; (3) dimensi tingkat keandalan terdiri dari tiga indikator yaitu (a) inisiatif, (b) rajin, dan (c) kemampuan dalam bekerja; (4) dimensi sikap terdiri dari dua indicator yaitu (a) loyalitas dan tanggung jawab pegawai, dan (b) kerjasama tim.⁴⁶

Menurut Dessler dalam Pabundu mengungkapkan dimensi dan indikator kinerja meliputi (1) dimensi kualitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu (a) menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme, dan (b) bekerja keras; (2) dimensi kuantitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu (a) bekerja secara tim, dan (b) saling mengisi dan saling mendukung; (3) dimensi lama jam kerja terdiri dari dua indikator meliputi (a) masuk dan pulang sesuai waktu, dan (b) absensi selalu baik; (4) dimensi kerjasama terdiri dari dua indikator yaitu (a) memberikan tanggung jawab penuh, dan (b) memberi penjelasan dengan baik; (5) dimensi supervisi terdiri dari dua indikator yaitu (a) tugas sesuai kemampuan, dan (b) sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan.⁴⁷

04.12
2016)
2016)

⁴⁵ e-jurnal.com/2014/03/indikator-motivasi-kerja.html diakses 09 Nopember 2017 Pukul:

⁴⁶ e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun

⁴⁷ e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun

Dari beberapa pendapat maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki indikator sebagai berikut : berkualitas , disiplin, loyalitas, integritas tinggi, memiliki bertangjawab terhadap tugas yang di embannya.

Tabel 2.1
Tabel Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Teori	Keterangan
Kebutuhan mendapatkan penghargaan (berprestasi). <i>social needs, love needs, belonging needs, effections needs</i>)	Abraham Maslow	Kebutuhan akan memperoleh pengakuan prestise kebutuhan akan hidup berkelompok (MGMP) a. Mengikuti Kegiatan MGMP b. Mengikuti Seminar c. Mengikuti forum ilmiah
Faktor pemuas berupa motivasi <i>instrinsik</i> yang meliputi (1) Prestasi (<i>achievement</i>) (2) Peng-hargaan (<i>recognition</i>) motivasi <i>ekstrinsik</i> hubungan <i>interpersonal</i>	Herzberg	Dengan adanya penghargaan memacu utk berprestasi, mengikuti kegiatan MGMP a. Semangat bekerja b. Disiplin c. Bertanggung jawab d. Ikhlas e. Kreatif f. Inovatif g. Mengikuti pendidikan/Pelatihan h. Senioritas i. Berprestasi j. Aktualisasi diri
<i>Relatednes</i> (keterhubungan)	Alderfer	Hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar pribadi (kebutuhan sosial dan penghargaan) a. Mengikuti Kegiatan MGMP b. Mengikuti Seminar c. Mengikuti forum ilmiah

Motivasi kerja guru yaitu 1) kebutuhan akan prestasi (<i>need of achievement</i>) 2) kebutuhan akan afiliasi (<i>need affiliation</i>) dan 3) kebutuhan akan kekuasaan (<i>need of power</i>)	McClelland	Setiap individu ingin berprestasi, memiliki teman untuk bekerja sama juga hasrat untuk memperoleh kedudukan sebagai wali kelas urusan wakil kepala, KS atau pengawas dan yang lebih dari itu a. Membuat simpati orang lain b. Kenginan c. memperoleh jabatan Mendaftar tes calon Kepala Sekolah
--	------------	---

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan⁴⁸. Guru yang memiliki kinerja baik yang jelas dapat dilihat dan dirasakan orang adalah output dari siswa yang diajarnya. Siswa yang diajar guru tersebut memiliki kemampuan yang baik cara berfikir dan budi pekertinya, dibanding dengan yang diajar guru lain. Selain itu sendiri dimata orang lain guru tersebut terlihat cakap, cerdas, disiplin, tanggungjawab dan memiliki karakter baik dan terpuji. Disamping itu guru yang memiliki kinerja baik dan prestasi diantara teman sekerjanya atau diantara teman dalam sekup yang lebih luas.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan tujuan pendidikan. Kinerja guru adalah melaksanakan proses

⁴⁸Kamus besar bahasa Departemen Pendidikan Nasional Indonesia edisi ke 3, Jakarta Balai pustaka 2007, halaman 570

pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.⁴⁹ Faktor utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja.

Dalam kinerja Carver and Sergiovanni menyatakan bahwa kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja menunjuk (mengacu) pada perbuatan atau tingkah laku seseorang di dalam suatu kelompok (organisasi).⁵⁰ Brown mengemukakan bahwa kinerja adalah manifestasi konkrit dan dapat diobservasi secara terbuka atau realisasi suatu kompetensi. Juga pendapat yang senada dikemukakan oleh Catania yang menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku (tingkah laku), biasanya berlangsung dalam kurun waktu yang lama. Sebagai bidang tersendiri, kinerja telah dianggap sebagai petunjuk bagi bidang lain (belajar)⁵¹. Menurut Suharsimi Arikunto mengatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata penampilan, berarti sesuatu yang dapat diamati oleh orang lain⁵².

Penilaian Kinerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian Kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain : jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-hal

⁴⁹Tabrani Rusyan dkk. Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta 2000 , halaman 17

⁵⁰ Jurnal Pendidikan Penabur - No.03 / Th.III / Desember 2004 hal 5

⁵¹ ibid

⁵² ibid

yang tepat, kesadaran akan dampak Kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan (misal, kepuasan siswa), ukuran Kinerja (kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya), pengakuan akan arti penting dan nilai Kinerja guru.

Salah satu yang mendasari cara organisasi mengelola Kinerja adalah asumsi-asumsi tertentu mengenai perilaku karyawan, atau “motivasi”. Menurut akal sehat, Kinerja pekerjaan jelas dipengaruhi oleh bagaimana orang merespon kondisi-kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Kondisi-kondisi ini bisa menjadi hambatan karena ketidakpuasan karyawan yang besar terhadap kerja atau kondisi-kondisi pekerjaan menghambat Kinerja. Tanda-tanda ketidakpuasan sebagai sebuah simptom yang terungkap dalam bentuk turnover (perpindahan), ketidakhadiran, dan sikap-sikap yang terungkap dalam kata-kata – sering lebih mudah diamati daripada masalah-masalah Kinerja. Kita juga mengandalkan bahwa kepuasan merupakan faktor kunci dalam motivasi.

Kinerja menghasilkan outcomes – produktivitas bagi organisasi dan ganjaran bagi personel dalam bentuk gaji, tunjangan, jaminan pekerjaan, pengakuan dari teman kerja dan atasan, serta kesempatan-kesempatan promosi bagi para karyawan individual. Ini sejalan dengan faktor motivator dan faktor kesehatan. Para karyawan pada umumnya sering mengukur kepuasan pekerjaan dari sudut ganjaran ini, yang merupakan hal yang paling tangible yang mereka terima dari pekerjaan. Individu bisa mendapatkan kepuasan pekerjaan dari rasa pencapaian personal mereka melalui kerja dan juga dari feedback mengenai Kinerja mereka.

Jika Kinerja merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi, pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat yang diinginkan. Usaha ini tergantung pada perasaan-perasaan positif atau negatif mengenai outcomes atau ganjaran yang terkait dengan Kinerja. Harapan bahwa usaha akan menghasilkan penyelesaian tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Harapan bahwa penyelesaian tersebut akan

menghasilkan atau menghindarkan outcomes atau ganjaran. Teori ekspektasi mengenai Kinerja ini mengatakan bahwa persepsi karyawan dan nilai-nilai merupakan determinan yang penting dari usaha yang akan mereka berikan.

Penilaian harus menciptakan gambaran yang akurat mengenai Kinerja pekerjaan khas dari individu. Ini berarti deskripsi tugas khususnya dalam fungsi pengajaran dan standar (kualitatif maupun kuantitatif) pengajaran adalah hal mutlak. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengungkapkan Kinerja yang buruk. Hasil-hasil yang bisa diterima dan bagus harus diidentifikasi sehingga mereka bisa diperkuat. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian harus berkaitan dengan pekerjaan (job-related) dan praktis, mencakup standar-standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang handal. Terkait dengan pekerjaan (job-related) berarti bahwa sistem tersebut mengevaluasi perilaku-perilaku penting yang menentukan keberhasilan pekerjaan (job analysis). Jika evaluasi tidak terkait dengan pekerjaan, ia tidak valid. Dalam konteks ini penilaian Kinerja guru oleh siswa secara teoritis sudah cukup memadai.

Suatu sistem bersifat praktis bila dipahami baik oleh evaluator maupun karyawan. Suatu pendekatan yang rumit dan tidak praktis bisa menyebabkan kemarahan, kebingungan dan kesia-siaan. Sebuah sistem yang standar dalam organisasi sangat bermanfaat karena hal ini memungkinkan penciptaan praktek-praktek yang seragam. Suatu sistem yang standar sering memiliki standar dan ukuran Kinerja yang sudah dipikirkan dengan masak-masak dan seksama.

Penilaian Kinerja dianggap lebih efektif ketika bersifat obyektif, menggunakan teknik yang tepat, secara aktif melibatkan karyawan, dipahami dengan baik, dan merupakan tanggung jawab manajemen yang diterima. Idealnya, evaluasi Kinerja didasarkan pada Kinerja yang terdokumentasi yang diukur sepanjang waktu penilaian untuk masing-masing standar yang sudah ditetapkan atau tujuan yang terkait dengan strategi untuk pekerjaan tersebut. Tetapi studi-studi menunjukkan bahwa

evaluasi Kinerja biasanya sangat subyektif, meskipun system formal digunakan. Penilai mungkin tidak memiliki semua fakta yang terkait berkenaan dengan ketentuan-ketentuan pekerjaan, kualitas-kualitas aktual dari perilaku individu, dan standar-standar relatif di antara penilai.

Untuk bisa terkait dengan pekerjaan atau bebas dari bias, evaluasi Kinerja perlu didasarkan pada ketentuan-ketentuan kerja khusus dan ditetapkan secara empiris. Dalam banyak perusahaan, job descriptions yang disiapkan untuk tujuan administrasi gaji berfungsi sebagai pijakan bagi evaluasi Kinerja. Sering juga berfungsi sebagai penentu, dan penilai dibiarkan “menemukan” standar-standar Kinerja yang bisa diterapkan dalam mengevaluasi Kinerja individu.

Kinerja atau performance berarti orientasi kerja, pelaksanaan kerja pencapaian kerja atau hasil kerja. Kinerja juga dapat diartikan suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar kerja yang berlaku.⁵³ Secara ideal guru yang diharapkan dapat mewujudkan fungsi dan peranannya secara optimal. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam sesuatu.

Hasil kerja seseorang dapat dikatakan suatu kinerja, yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya yang ditampilkan dalam bentuk kerja. Adapun seseorang memiliki kinerja yang tinggi adalah yang memiliki karakteristik sebagai berikut: 1) berorientasi pada prestasi 2) memiliki percaya diri yang tinggi 3) memiliki pengendalian diri yang tinggi dan 4) memiliki kompetensi yang baik⁵⁴ Kaitanya dengan kinerja guru, guru merupakan profesi yang menyangkut pembinaan sikap mental manusia, berbeda dengan profesi lainnya. Maka dari itu diperlukan kompetensi yang

⁵³Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta , Prenadamedia, 2016 , Halaman 183

⁵⁴ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta , Prenadamedia, 2016 , Halaman 212

tinggi dari seorang guru agar dapat mewujudkan dan meningkatkan mutu pendidikan.

Sedangkan kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, antar sesama pendidik, tenaga pendidikan, orang tua / wali peserta didik serta masyarakat sekitar. Kemampuan guru dalam melakukan komunikasi baik lisan, tulisan maupun perbuatan kepada peserta didik, tenaga-tenaga kependidikan, wali murid, maupun masyarakat sekitar dengan cara yang efektif, ramah atau santun dan sesuai dengan adat dan norma yang berlaku. Selain itu, dalam kompetensi sosial ini, guru mampu bekerjasama dan beradaptasi dengan keanekaragaman suku dan budaya di tempat melaksanakannya tugas.

Kinerja yang dilakukan guru pada hakekatnya adalah kembali kepada dirinya sendiri. Jika kinerjanya baik maka akan memperoleh penilaian dari atasannya baik dan demikian juga jika kinerjanya kurang baik akan memperoleh penilaian yang kurang baik pula. Guru yang rajin dalam mengerjakan tugas membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, analisis dan tindak lanjut memperoleh hasil yang memuaskan hal ini sesuai dengan alqur'anul karim surat al ahqaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَ لِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَ هُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (Al Ahqaf 19).⁵⁵

Dari ayat tersebut diatas menunjukkan bahwa setiap orang yang mau bekerja keras maka dapat imbalan yang sesuai. Hal ini sesuai dengan kenyataan bahwa jika guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya ketika di supervise oleh pengawas atau kepala sekolah maka akan memperoleh imbalan

⁵⁵ Alqur'an dan Terjemahannya Departemen Agama RI, Jakarta, CV Pustaka Agung Harapan 2002, Hal: 727

atas kerja kerasnya tersebut dengan sesuatu yang indah yaitu nilai yang baik dan kepuasan jiwa.

Dari uraian dalam tafsir diatas jika dikaitkan dengan kinerja guru bahwa ketika guru bersusah payah belajar materi yang akan digunakan untuk mengajar, mempersiapkan perangkat pembelajaran mulai dari Silabus, Program tahunan, program semester, RPP, dan KKM yang ingin dicapai. Guru masih ditambah lagi menyiapkan media pembelajaran seperti power point, alat peraga juga harus menyajikan dimuka kelas dengan dengan sebaik baiknya agar siswa mampu menyerap ilmu yang diberikan. Setelah itu guru mesti harus mau bersusah payah lagi menyiapkan alat evaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan.

Jika melihat kenyataan demikian maka terlihat lelah –letih namun karena guru meyakini dengan bekerja keras akan mendapatkan imbalan dari Alloh Tuhan yang Maha Kuasa dan pahala maka semua itu akan berbuah indah siswa akan menjadi pinter, meiliki karakter, beraklaq mulia maka terbayar lunas ketekunan dan kerja keras itu dengan keberhasilan siswa. Selain itu juga merasakan kepuasan yang tidak bisa diukur. Penghargaan dari pemerintah guru yang demikian cepat naik pangkat juga mendapatkan tunjangan sertifikasi.

Kegiatan selanjutnya mengoreksi satu persatu siswa agar diketahui tingkat pengetahuan yang diserap siswa, barulah membuat analisis hasil evaluasi untuk melihat berapa persen tingkat ketercapaian masing- masing individu siswa dan kelompok yang guru ajar. Belum cukup sampai disitu guru mesti harus mengadakan tindak lanjut berdasarkan analisis yang dibuat, berapa siswa yang harus diremidi, berapa siswa yang harus belajar lanjutanya dan berapa siswa yang memperoleh pengayaan karena memiliki kemampuan berlebih. Dan berapa siswa lagi yang akan mendapat pengayaan.

Kinerja Guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan melaksanakan dan menilai pembelajaran⁵⁶ Menurut

⁵⁶Mulyasa Uji kompetensi dan kinerja guru, Bandung PT Remaja Rosdakarya 2013 hal

Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah⁵⁷. Dengan demikian guru professional akan memberikan kontribusi yang sangat besar. Guru professional akan memiliki kinerja baik, disiplin, etos kerja tinggi, strategi, teknik, metode yang hebat dalam menunjang pelaksanaan tugasnya. Selain itu profesi memberikan asumsi guru yang memiliki kemampuan yang layak untuk diberi penghasilan yang sesuai dengan keahliannya itu. Kemampuan sepadan dengan julukan dan penghasilan yang diperoleh.

Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa :Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan baik disekolah maupun dilingkungan masyarakat dan keluarga. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, guru yang memiliki profesionalisme tinggi mampu menghipnotis siswa untuk meniru melakukan kegiatan dalam mencari ilmu , ketrampilan dan perilaku terpuji, hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi :

- a) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

⁵⁷ H Muhtar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta , Gaung Persada 2009
Hal 295

- b) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- c) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut peneliti dari beberapa pernyataan tentang kinerja guru dapat disimpulkan :Kinerja Guru adalah segala upaya yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berpedoman pada kompetensi yang telah ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan prosedur yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja guru merupakan variabel terikat (Y) yang akan peneliti teliti hubungannya dengan supervisi akademik dan motivasi kerja. Indikator pengukurannya adalah; kepemimpinan, penguasaan kelas, informasi dan perencanaan kualitas, penggunaan sumber daya manusia, jaminan kualitas lulusan (*out put*), kualitas hasil dan kepuasan siswa.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Martinis Yamin dan Maisah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain *faktor intrinsik* guru (personal / individual) atau sumber daya manusia dan *faktor ekstrinsik*, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.⁵⁸ Adapun yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu seperti guru.

⁵⁸ e-jurnal.com/2013/09/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja.html diakses 17 Nopember 2017

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi, kultur organisasi (sekolah).
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010) faktor-faktor kinerja sebagai berikut:

1. Faktor kinerja individual antara lain: pengetahuan, keterampilan, motivasi, peran.
2. Faktor kinerja kelompok antara lain: keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan, peran tim, norma.
3. Faktor kinerja organisasi antara lain: lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, kultur organisasi, proses organisasi.⁵⁹

Dari hasil beberapa hasil riset bahwa Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan peran individu bersangkutan seta adanya kepeimpinan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan Kinerja guru akan mempengaruhi kinerja para guru yang lain dan akhirnya kinerja guru ini akan mempengaruhi kinerja sekolah.

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

⁵⁹ ibid

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 professional.⁶⁰

Kinerja guru yang baik harus sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kinerja Guru dapat juga dibuktikan dengan prestasi kerjanya, memiliki empat kompetensi guru yang wajib dimiliki yang tertuang dalam Undang Undang Republik Indonesia no 14 Tentang Guru dan Dosen bab IV Pasal 8 dan 10 sebagai berikut:

Pasal 8: “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” Pasal 10 : Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁶¹

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki peserta didik. Kompetensi pedagogik juga merupakan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi

⁶⁰ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

⁶¹ Undang Undang Republik Indonesia BAB IV no 14 Pasal 8 dan 10 tentang Guru dan Dosen

yang dimilikinya. Adapun kompetensi pedagogik meliputi: Mengenal anak didiknya, menguasai teori-teori tentang pendidikan, bahan pelajaran, macam-macam teknik dan metode pembelajaran, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) serta mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi dalam kompetensi Pedagogik adalah :1). Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.2). Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.3). Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar (setting) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.4). Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery level*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum. 5). Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian ialah kemampuan individu atau personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, bijaksana, dewasa, berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya serta memiliki akhlak yang mulia. Kompetensi kepribadian ini berkemampuan dalam mengaktualisasikan diri sebagai pendidik yang disiplin, jujur, berwawasan luas, bertanggung jawab dan dapat menjadi sumber inspirasi positif bagi para peserta didiknya.

Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. 2). Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru. 3). Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemamfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. 4). Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani. 5). Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat yang meliputi: bertindak sesuai dengan norma masyarakat dan religius (iman taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik. Memiliki pribadi yang mantab dan kuat, serta bisa memberikan kontribusi pada siswa sebagai panutan dan tauladan.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan seseorang yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, sehingga yang bersangkutan mampu membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar

Nasional Pendidikan. Kompetensi Profesional juga merupakan kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan luas. Tidak hanya penguasaan materi pelajaran saja, namun juga penguasaan terhadap materi-materi kurikulum yang berlaku, konsep dan struktur keilmuan, masalah-masalah pendidikan dan wawasan yang memadai terhadap materi-materi yang bersangkutan

Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi profesional meliputi: 1).Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu, 2).Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran bidang pengembangan yang dimampu 3). Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif. 4). Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. 5).Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. 1). Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agar, selaras dengan kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga. 2). Berkomunikasi secara efektif, simpatik, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat dan siswa 3).Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman social budaya. 4). Dapat melakukan interaksi sosial tanpa melihat suku, ras,

warna kulit, agama budaya dan kepercayaan. Tidak menganggap diri sendiri lebih baik dan yang lain kurang.

4. Pengukuran Kinerja Guru

Pengukuran Kinerja Guru dilakukan oleh pemerintah Kepala Sekolah atau pengawas atau guru yang layak untuk menilai kinerja guru berdasarkan SK kepala sekolah atau Dinas pendidikan yang berpedoman pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 14 (empat belas) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

D. Hasil Penelitian Yang Relevan

Sebagai jaminan bahwa tesis ini asli peneliti memerlukan beberapa kajian terhadap penelitian yang sudah ada sebelumnya dan relevan dengan yang peneliti lakukan untuk memberikan data dan penjelasan terhadap permasalahan yang peneliti angkat. Diantara beberapa karya ilmiah yang telah dijadikan tesis adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali Rifaldi (2014) diperoleh hasil sebagai berikut: (1) tingkat supervisi kepala sekolah termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 65,68%, (2) tingkat motivasi kerja guru termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 83,57%, (3) tingkat kepuasan kerja guru termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 89,18%, (4) supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$) dengan jumlah nilai sebesar 4,641, (5) motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$) dengan jumlah nilai sebesar 5,764, (6) supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama

dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan guru dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$) serta supervisi kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru (Y) dengan jumlah nilai sebesar 53,593.⁶²

Tesis dari Saefudin Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Pasca Sarjana Departemen Ilmu Administrasi Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Kependidikan tahun 2012 menghasilkan kesimpulan : Hasil analisis korelasi Pearson antara variabel supervisi akademik dengan variabel kinerja guru menunjukkan korelasi. Hasil analisis ini didapat dari R hitung tersebut dibandingkan dengan ketentuan koefisien korelasi menurut Pearson. Oleh karena r hitung tersebut terletak sesuai dengan ketentuan korelasi Pearson, maka kedua variabel dalam penelitian ini yaitu supervisi akademik sebagai variabel independen berkorelasi dengan kinerja guru sebagai variabel dependent. Kedua variabel tersebut di atas terjadi korelasi secara signifikan dengan didasari oleh dua ketentuan, yaitu perbandingan r hitung dengan r tabel dan perbandingan antara nilai probabilitas dengan nilai taraf kepercayaan. Hasil analisisnya adalah sebagai berikut. Pertama, perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel. R hitung dari hasil analisis tersebut ternyata r hitung menunjukkan nilai lebih besar dari pada nilai r tabel. Oleh karena itu, hubungan kedua variabel tersebut terjadi secara signifikan. Kedua, didasari dengan perbandingan nilai probabilitas dengan nilai taraf kepercayaan (α). Setelah kedua variabel tersebut dianalisis, ternyata nilai probabilitas, sig.(2-tailed) ternyata nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan taraf kepercayaan (α). Oleh karena nilai probabilitas lebih kecil dibandingkan dengan nilai taraf kepercayaan, maka hubungan kedua variabel supervisi akademik dengan kinerja guru tersebut terjadi secara signifikan. Korelasi kedua variabel tersebut juga terjadi secara positif karena dalam grafik tersebut garis lurus

⁶² Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan vol 4 no 4 tahun 2014 halaman 1 (abstract), Muhammad Ali Rifaldi “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya” Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, 2014

bergerak secara diagonal dari sudut kiri bawah menuju ke sudut kanan atas; dan hubungan kedua variabel tersebut bersifat moderat moderat atau cukup erat . Hal ini didasari karena kriteria koefisien korelasi menurut Guilford. Oleh karena sesuai dengan ketentuan Guilford, maka hubungan kedua variabel tersebut cukup erat atau moderat.⁶³

Tesis dari Parumuhan Hasibuan (2016), dari hasil penelitiannya diperoleh kesimpulan tesis sebagai berikut: Hasil dari penelitian ini ditemukan: (1) terdapat pengaruh langsung positif supervisi akademik kepala sekolah terhadap motivasi kerja dengan koefisien korelasi $\rho = 0,33$ dengan sumbangan pengaruhnya 11 %; (2) terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dengan koefisien korelasi $\rho = 0,16$ dengan sumbangan pengaruh langsung sebesar 2,56%; (3) terdapat pengaruh langsung positif supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasip = 0,33 dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 11 %; (4) terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan korelasi $\rho = 0,19$ dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 3,61%; (5) terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasip = 0,16 dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 2,56 % . Maka untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya peningkatan supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.⁶⁴

Penelitian yang dilakukan Junaedi, Tahun 2013 memperoleh kesimpulan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat (1) pengaruh positif dan signifikan dari supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru; (2)

⁶³ Saefudin Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Pasca Sarjana Departemen Ilmu Administrasi Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Kependidikan tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu” hal 205

⁶⁴ Parumuhan Hasibuan, (2016) yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Area” . .Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Medan hal i (abstract)

pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru; dan (3) pengaruh positif dan signifikan dari supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru. Merujuk pada hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang penting terhadap peningkatan kinerja mengajar guru. Oleh karena itu direkomendasikan bahwa guru sebagai administrator pendidikan dan pembelajaran di kelas hendaknya selalu meningkatkan perannya dalam merencanakan program pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan mengevaluasi program pembelajaran. Kepala sekolah dapat meningkatkan efektifitas supervisi dengan melaksanakan kegiatan supervisi akademik secara terencana dan sistematis sesuai dengan tahapan-tahapannya. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya⁶⁵

Tesis dari Sismiati tahun 2012. Tentang Supervise Akademik diperoleh kesimpulan yaitu: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 17%; 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 15,3%; 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 35,5%; dan 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 40,9%.⁶⁶

E. Kerangka Berpikir

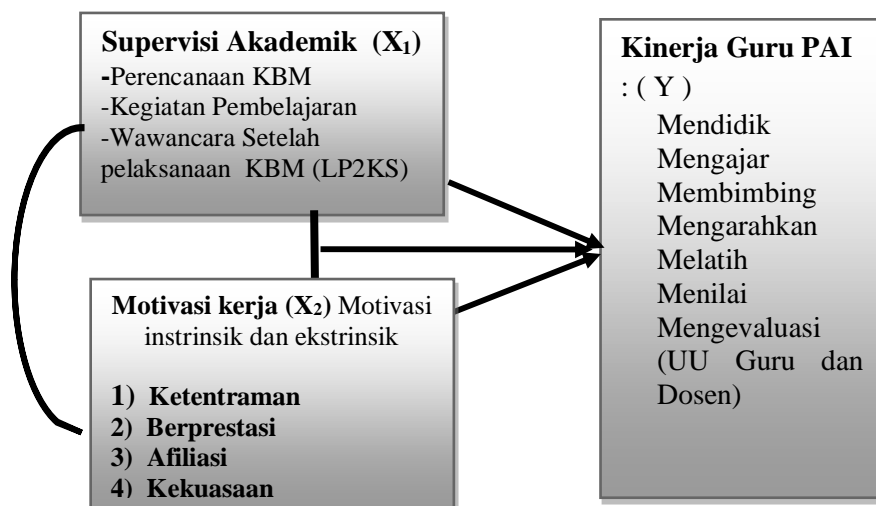
⁶⁵ Junaedi, yang berjudul “ Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur. Prgram Pasca Sarjan Universitas Pendidikan Indonesia jurusan Manajemen Pendidikan. Tahun 2013 (abstract repository UPI)

⁶⁶ Sismiati yang berjudul “ Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Komunikasi Interpersonal, Dan Motivasi Kinerja Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di SMP Negeri Sub Rayon 4 Bandar Lampung” Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung tahun 2012 hal i (abstract)

Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan hubungan antara kinerja guru dengan supervisi akademik dan motivasi kerja. Paradigma ganda dengan dua variabel independen supervisi akademik terdiri atas aspek perencanaan KBM, Kegiatan Pembelajaran, Wawancara setelah kegiatan KBM selesai yang bersumber dari Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LP2KS). Sedang motivasi kerja terdiri atas aspek ketenteraman, berprestasi afiliasi dan sosial dan ingin memperoleh kekuasaan. Kinerja Guru terdiri atas empat kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang dijabarkan dalam empat belas sub kompetensi tertuang dalam Peraturan Menteri Negara Pendayanaunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 / 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya.

Untuk lebih mudah dalam memahami dan menganalisa dalam penelitian ini peneliti menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir. Yang meliputi Supervisi Akademik (X_1), yang indikatornya meliputi: Perencanaan Kegiatan Belajar Mengajar, Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran dan evaluasi. Motivasi kerja (X_2) terdiri atas indicator ketenteraman hati, berprestasi, afiliasi serta mendapatkan kekuasaan. Kinerja Guru (Y). peneliti menjabarkan dalam masing – masing indicator yaitu: Mendidik Mengajar, Membimbing, Mengarahkan, Melatih, Menilai dan mengevaluasi sesuai dengan (UU Guru dan Dosen). Untuk lebih jelasnya peneliti menuangkan dalam model kerangka berfikir berikut.

Gambar 2.2
Model Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teoritis dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan diatas maka perumusan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas.
4. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Tepatnya pada Guru-guru Pendidikan Agama Islam melalui forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Pendidikan Agama Islam, pada penilaian kinerja guru tahun 2017 dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kegiatan penelitian

No	Kegiatan	Bulan
1	Persiapan Penelitian	1 Juni 2017- 30 November 2017
2	Pengumpulan Data	1 Desember 2017- 31 Mei 2018
3	Analisis Data	1 Juni 2018- 30 September 2018
4	Penyusunan Laporan	1 Oktober 2018 – 25 November 2018

Pelaksanaan penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi tiga tahap yaitu: Tahap persiapan meliputi penyusunan proposal, pembuatan kisi- kisi instrument, menyiapkan instrument penelitian, pengambilan sampel, dan perizinan. Tahap pelaksanaan dan pengumpulan data dimulai bulan desember 2017. Tahap analisis data dilaksanakan bulan September 2018 dan dilanjutkan penyusunan laporan hingga berakhir bulan November 2018

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional, Menurut Sugiyono Metode penelitian kuantitatif dapat

diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen dan dianalisis dengan kuantitatif /statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.¹ Namun demikian dalam penelitian ini juga menggunakan pengayaan dengan statistik deskriptif untuk hal-hal tertentu yang diperlukan. Langkah awal (*entry point*) penelitian menggunakan alat bantu analisa statistik deskriptif sebagai dasar awal penganalisaan. Dengan demikian analisa diawali dengan melihat kecenderungan keterkaitan antar fenomena amatan, setelah pendekatan kuantitatif deskriptif dilakukan melalui penyebaran angket maupun menggunakan data pendukung lainnya.

Analisa lebih lanjut dilakukan dengan melihat kecenderungan hubungan antar supervise akademik dengan motivasi kerja (X_1 dengan X_2), Supervisi akademik dengan kinerja guru (X_1 dengan Y), Motivasi kerja dengan kinerja guru (X_2 dengan Y), dan hubungan superviisi akademik dan motivasi kerja dengan kinerja guru ($X_1 + X_2$ dengan Y) a yang dilakukan dengan menggunakan analisis stastistik inferensial.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya². Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Guru Pendidikan Agama Islam SMP di Kabupaten Banyumas.yang terdiri dari tujuh komda yaitu Komda 01 Purwokerto meliputi (wilayah Purwokerto Utara, Purwokerto Selatan, Purwokerto Barat, dan Purwokerto Timur) Komda 02 (wilayah Kecamatan Karang lewas, Kedung Banteng dan Baturaden) Komda

¹ Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan,Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal :14

²Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan,Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal :117

03 (Wilayah Kecamatan , Ajibarang, Gumelar, Pekuncen dan Cilongok), Komda 04 (Wilayah Kecamatan, Lumbr, Wangon, Purwojati dan Jatilawang),Komda 05 (Wilayah Kecamatan, Rawalo, Sumpiuh, Kemranjen dan tambak) Komda 06 (Wilayah Kecamatan, Banyumas, Somagede, Kebasen dan Patikraja) dan Komda 07 (Wilayah Kecamatan, Kalibagor,Sokaraja, Kembaran dan Sumbang)

Adapun daftar Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Menengah Pertama baik dari sekolah negeri dan swasta se kabupaten Banyumas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Populasi Guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas

No	Status Sekolah	Jumlah Guru PAI	Keterangan
1	SMP Negeri	114	Laki –laki = 69 Perempuan = 45
2	SMP Swasta	80	Laki –laki = 44 Perempuan = 36
	Jumlah	194	Laki laki = 113 Perempuan = 81

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ³Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Probabillity Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap usur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel⁴ dan yang peneliti pilih adalah teknik

³ Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal : 118

⁴ Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal : 120

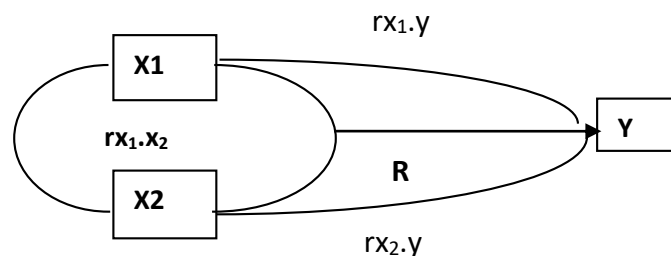
simple Random Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang simple (sederhana) karena anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.⁵ Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dari anggota MGMP PAI yang tersebar di seluruh kecamatan di wilayah kabupaten Banyumas melalui pengurus MGMP Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.⁶ Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua variable yaitu : satu variable *dipenden* (variabel terikat) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable bebas⁷ Sedang variabel bebas (*independen*) adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable terikat (*dipenden*)⁸ pada penelitian ini Kinerja guru sebagai variabel dependen (Y), Sedang variable bebasnya peneliti menetapkan dua variabel sekalipun yang mempengaruhi kinerja guru cukup banyak yaitu Supervisi akademik sebagai (X_1) dan Motivasi kerja sebagai (X_2)

Selanjutnya hubungan antara Supervisi akademik (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) disusun dalam skema berikut:

Gambar 3.1
Skema model penelitian



⁵ Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal : 120

⁶ Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal : 61

⁷ Ibid

⁸ Ibid

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat sebagai berikut:

1. Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁹ Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi atau keterangan responden mengenai Motivasi Kerja Guru. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan Sekala likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang secara kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negative sampai sangat positif.¹⁰ *Skala Likert* dimana jenis instrumen yang digunakan adalah daftar cocok (*checklist*) yang telah berisi 4 pilihan jawaban yaitu SL = Selalu, SR = Sering, KD = Kadang-kadang dan TP = Tidak Pernah, sehingga responden tinggal memilih jawaban dengan cara memberi tanda *checklist* (V) pada jawaban yang sesuai. Sebagai sumber data adalah guru yang terpilih dalam sampel penelitian.

Skala likert diasosiasikan dengan suatu format pertanyaan yang kerap digunakan dalam kuesioner-kuesioner survei kontemporer. Pada dasarnya, responden diwakili dengan sebuah pernyataan dalam suatu kuesioner dan diberi pertanyaan untuk mengindikasikan apakah responden tersebut “Selalu, Sering, Kadang-kadang dan Tidak Pernah, didasarkan pada asumsi bahwa seluruh skor dibuat berdasarkan jawaban-jawaban terhadap banyak item yang merefleksikan suatu variabel tertentu dengan pertimbangan yang menyediakan suatu kelayakan ukuran variabel yang baik.

⁹ Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal : 199

¹⁰ Eko Putro Widoyoko, Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2014 Hal: 104

Peneliti memilih empat skala karena menurut Elok Sudibyo dosen Unesa ketika peneliti mengikuti lomba inovasi pembelajar tingkat nasional di Kinasih Resort Hotel Bogor: “ Kebanyakan responden akan memilih nilai tengah jika pernyataan yang diajukan ganjil.” juga diperkuat dengan pendapat Eko Putro widoyoko, pilihan respon skala empat variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala tiga sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden.¹¹ Keseluruhan skor bukanlah produk final dari konstruksi indeks, namun skor tersebut digunakan sebagai analisis item untuk memilih item-item terbaik. Perlu diketahui bahwa pemberian skor Likert kategori-kategori jawaban item punya asumsi bahwa setiap item memiliki intensitas yang sama dengan seluruh item lainnya.

2. Dokumen

Analisis dokumen Merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti¹² Dokumen yang peneliti gunakan adalah dokumen yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kesahihannya.

’Didalam melaksanakan metode analisis dokumen, peneliti menyelidiki atau menganalisis benda – benda tertulis seperti buku – buku , majalah, peraturan peraturan, notulen rapat catatan harian laporan kegiatan dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah terdedia dalam catatan dokumen seperti konsep toeri yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.”¹³ Untuk mencari data tentang Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam peneliti menegmabil dokumen dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilaukan oleh tim penilai tingkat kabupaten yang

¹¹Eko Putro Widoyoko, Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2014 Hal: 106

¹²Eko Putro Widoyoko, Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2014 Hal: 49

¹³Eko Putro Widoyoko, Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2014 Hal: 50

terdokumenkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas dan Pengawas Guru Agama Islam.

3. Wawancara

Wawancara merupakan merupakan proses tanya jawab atau dialog secara lisan antara pewawancara (*interviewer*) dengan responden atau orang yang diinterview (*interviewee*) dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.¹⁴ Pada wawancara ini peneliti menggali informasi yang jelas dan akurat pada nara sumber langsung agar memperoleh informasi yang baik dan benar. Wawancara ini juga peneliti gunakan untuk memperoleh informasi dari sumber lain menguji dan memverifikasi data yang telah diperoleh dari angket. Pada wawancara ini peneliti menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*)` Wawancara tidak terstruktur atau terbuka adalah wawancara bebas dimana pewaawancara tidak menggunakan pedoman wawancara yang tidak tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.¹⁵ Wawancara ini peneliti gunakan untuk pendahuluan, mengawali penelitian untuk memperoleh isu atau permasalahan yang ada pada obyek penelitian dan juga untuk mencari jawaban dari responden sebagai data tambahan untuk menyimpulkan.

F. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁)

a. Definisi konseptual

Menurut direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas Supervisi akademik adalah salah satu tugas Kepala Sekolah yang harus dilaksanakan dan untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal

¹⁴Eko Putro Widoyoko, Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2014 Hal: 40)

¹⁵ Eko Putro Widoyoko, Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2014 Hal: 44

dan teknis¹⁶ Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran dalam mencapai tujuan pembelajaran¹⁷ Supervisi Akademik yaitu, supervisi yang menitik beratkan pengamatan pada masa akademik yang langsung berada pada lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar¹⁸

Berdasarkan uraian diatas mengenai supervisi akademik dapat peneliti simpulkan adalah kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah/ guru senior yang ditunjuk oleh Kepala sekolah dengan Surat Keputusan atau Pengawas yang diangkat oleh pemerintah yang disusun secara terencana dan berkesinambungan terhadap guru untuk meningkatkan keprofesionalan guru dalam menjalankan tugasnya atau menilai kinerjanya sebagai pendidik dan mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai

b. Defini Operasional

Supervisi Akademik menurut Permendiknas no 13 tahun 2007 adalah: 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.¹⁹ Mutu pendidikan jelas akan meningkat jika guru – guru yang mengajar professional serta memiliki karakter yang baik memiliki aklaq dan budi pekerti mulia.

¹⁶ Direktorat pembinaan Sekolah Menengah Atas, Panduan Supervisi Akademik, 2017 hal 1

¹⁷ Direktorat pembinaan Sekolah Menengah Atas, Panduan Supervisi Akademik, 2017 hal 6

¹⁸ Mukhtar dan Iskandar. Orientasi Baru Supervisi Pendidikan. Jakarta: Gaung Persada Press Group. 2009. hal 43

¹⁹http://www.mediapendidikan.info/wp-content/uploads/2014/12/permendiknas_13-Tahun_2007-sks_lamp.pdf

c. Kisi – Kisi Instrumen Persepsi Guru tentang Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Tabel 3.3
Kisi – Kisi Instrumen Persepsi Guru tentang Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor
Persepsi Guru tentang Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Perencanaan supervisi akademik	Jadwal supervise Akademik	1-2
		Pengarahan sebelum pelaksanaan	3-4
	Pelaksanaan supervisi akademik	Pemeriksaan Dokumen Administrasi	5-6
		Penentuan sasaran supervisi akademik	7- 13
		Penerapan prinsi-prinsip Supervisi Akademik	14-20
		Penggunaan Teknik supervisi akademik	21-34
	Tindak lanjut supervisi akademik	Pembinaan Setelah selesai Pelaksanaan	35,36,37
		Penghargaan dan peringatan	38,39,40

2. Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X₂)

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencaai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya²⁰ Motivasi ada dua jenis yaitu motivasi dari diri sendiri (*intrinsic*). Motivasi dari dalam timbul dari diri guru waktu menjalankan tugas – tugas dan pekerjaan dan timbul dari diri guru itu sendiri²¹ Sedang motivasi (*extrinsic*) motivasi dari luar motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dari dari luar pekerja itu sendiri²² Motivasi kerja adalah suatu keinginan untuk melakukan perbuatan atau pekerjaan atas kemauan sendiri (*instrinsic*) tanpa dipengaruhi campur tangan dari dunia luar, sedang yang dipengaruhi oleh dorongan dari pihak luar disebut dengan motivasi *extrinsic*.

Berdasar dari beberapa pendapat maka dapat peneliti simpulkan Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan atau keinginan yang akan diperoleh. Apabila harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Namun jika tidak memiliki

²⁰ Sondang P. Siagian *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta Rineka Cipta 2012 hal 138

²¹ Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta Rineka Cipta 2012 hal 18

²² *ibid*

harapan lagi orang cenderung tidak melakukan apapun atau berjalan apa adanya.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja yang dilakukan oleh Guru Pendidikan Agama Islam itu di tandai oleh kebutuhan- kebutuhan antara lain : Mempertahankan jabatan guru (ketentraman), Keinginan dihargai orang berprestasi), Keinginan bersama dengan orang lain (afiliasi dan Sosial), Keinginan mendapatkan kekuasaan

Namun agar lebih rinci dalam membuat kisi – kisi dan mempermudah dalam membuat indikatornya peneliti membagi dua kedalam jenis motivasi yang dipengaruhi oleh diri sendiri (*intrinsic*) dan motivasi yang dipengaruhi oleh orang lain atau kebutuhan dan tuntutan pekerjaan (*ekstrinsic*)

Menurut Syaiful Bahri (2002) motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sejalan dengan pendapat diatas, dalam artikelnya Siti Sumarni (2005) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Sedangkan Sobry Sutikno (2007) mengartikan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan, motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar.²³

Motivasi yang timbul dari dalam diri dapat dirinci secara mudah dan gamblang sehingga dalam pembuatan indicator -indicator instrumen penelitian. Untuk dari dalam meliputi :Semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, keikhlasan senang bersosialisasi, (berafiliasi),kreatif dan inovatif, ingin mendapatkan pengakuan, berprestasi,puas mampu membimbing teman (senioritas). Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah mengumpulkan dalam pengelompokan instrmuen. Karena hampir mirip antara indicator yang dipengaruhi dari dalam maupun dari luar.

²³[https://nayaakyasazilvi.wordpress.com/2014/07/11/perbedaan-
ekstrinsik](https://nayaakyasazilvi.wordpress.com/2014/07/11/perbedaan-motivasi-intrinstik-ekstrinsik) motivasi-intrinstik-

Sedang untuk motivasi yang dipengaruhi oleh orang lain atau tuntutan pekerjaan, teman sekantor teman MGMP, teman sesama profesi, karena honor atau gaji yang menjanjikan, dari atasan langsung, guru senior dan pengawas pendidikan atau lembaga dan yayasan yang menaungi atau dari pemerintah yang peneliti sebut motivasi ekstrinsik.

Menurut A.M. Sardiman (2005) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sedangkan Rosjidan, et al (2001:51) menganggap motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tujuan-tujuannya terletak diluar pengetahuan, yakni tidak terkandung didalam perbuatan itu sendiri. Sobry Sutikno berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dan berfungsi karena adanya pengaruh dari luar.²⁴

Dari pendapat para pakar pendidikan maka bisa diambil kesimpulan untuk indikator-indikator motivasi yang dipengaruhi dari luar adalah meliputi : Mengikuti perintah atasan, mengikuti seminar, menjadi anggota MGMP, menjadi instruktur tingkat kabupaten atau nasional, membuat perangkat pembelajaran, menjadi wali kelas, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, urusan tertentu disekolah, seperti humas, Pembina Osis, urusan sarana prasarana, wakil kepala sekolah atau menduduki jabatan lainnya, mengikuti tes kepala sekolah ditugaskan untuk mengikuti pelatihan pendidikan.

b. Kisi –kisi instrument

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan mudah di pahami karna peneliti menyajikan dalam bentuk table yang terdiri atas variable, sub variable merupakan penyempitan dari variable dan indicator. Sedangkan untuk butir- butir soal peneliti membuat rincian masing-masing indicator dengan jumlah soal yang terinci. Maksud dari demikian ini agar dalam pengambilan keputusan cukup jelas tepat dan sesuai dengan tujuan sekolah.

²⁴ ibid

Tabel 3.4
Kisi – Kisi Instrumen motivasi kerja guru

Var iabel	Sub Variabel	Indikator	Butir Soal
M O T I V A S I	Motivasi Intrinsik dari dorongan hati	a. Semangat bekerja	1-5
		b. Disiplin	6-10
		c. Bertanggung jawab	11-15
		d. Ikhlas	16-20
M O T I V A S I	Motivasi Intrinsik Keinginan dihargai orang (berprestasi)	a. Mengikuti pendidikan/Pelatihan	31-32
		b. Senioritas	33-34
		c. Berprestasi	35-36
		d. Aktualisasi diri	37-38
M O T I V A S I	Motivasi Ekstrinsik Afiliasi dan sosial	a. Mengikuti Kegiatan MGMP	39-40
		b. Mengikuti Seminar	41-42
		c. Mengikuti forum ilmiah	43-44
M O T I V A S I	Motivasi ekstrinsik Keninginan mendapatkan kekuasaan	a. Membuat simpati orang lain	45-46
		b. Keninginan memperoleh jabatan	47-48
		c. Mendaftar tes calon Kepala Sekolah	49-50
Jumlah Total			50

3 Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.²⁵ Brown mengemukakan bahwa kinerja adalah manifestasi konkrit dan dapat diobservasi secara terbuka atau realisasi suatu kompetensi. Juga pendapat yang senada dikemukakan oleh Catania yang menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku (tingkah laku), biasanya berlangsung dalam kurun waktu yang lama. Sebagai bidang tersendiri, kinerja telah dianggap sebagai petunjuk bagi bidang lain (belajar)²⁶. Menurut Suharsimi Arikunto mengatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata penampilan, berarti sesuatu yang dapat diamati oleh orang lain²⁷.

Berdasar dari beberapa pendapat maka disimpulkan Kinerja guru adalah perbuatan nyata yang dilakukan oleh guru sesuai dengan kemampuan dasar dan 4 (empat) kompetensi yang dimilikinya dan dapat di amati oleh orang lain dalam kurun waktu yang cukup lama

b. Definisi Operasional

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perbuatan nyata yang dilakukan oleh guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SMP se Kabupaten Bamnyumas sesuai dengan kemampuan dasar dan 4 (empat) kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

²⁵Tabrani Rusyan dkk. Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta 2000 , halaman 17

²⁶ Jurnal Pendidikan Penabur - No.03 / Th.III / Desember 2004 hal 5

²⁷ ibid

c. Kisi- kisi Instrumen

Untuk memperoleh nilai hasil kinerja guru pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas Peneliti mengambil nilai yang sudah ada, yaitu nilai yang diperoleh dari pengawas sekolah atau hasil dari penilaian yang dilakukan kepala sekolah. saat melakukan kegiatan supervise bersama dengan guru senior yang diberi SK Kepala Sekolah. Ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)

d. Jenis instrument

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya²⁸Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi atau keterangan responden mengenai Motivasi Kerja Guru. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan Sekala likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang secara kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negative sampai sangat positif. ²⁹*Skala Likert* dimana jenis istrumen yang digunakan adalah daftar cocok (*checklist*) yang telah berisi 4 pilihan jawaban yaitu SL = Selalu, SR = Sering, KD = Kadang- kadang dan TP = Tidak Pernah, sehingga responden tinggal memilih jawaban dengan cara memberi tanda *checklist* (V) pada jawaban yang sesuai. Sebagai sumber data adalah guru yang terpilih dalam sampel penelitian.

Skala likert diasosiasikan dengan suatu format pertanyaan yang kerap digunakan dalam kuesioner-kuesioner survei kontemporer. Pada dasarnya,

²⁸Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal : 199

²⁹ Eko Putro Widoyoko, Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2014 Hal: 104

responden diwakili dengan sebuah pernyataan dalam suatu kuesioner dan diberi pertanyaan untuk mengindikasikan apakah responden tersebut “Selalu, Sering, Kadang-kadang dan Tidak Pernah, didasarkan pada asumsi bahwa seluruh skor dibuat berdasarkan jawaban-jawaban terhadap banyak item yang merefleksikan suatu variabel tertentu dengan pertimbangan yang menyediakan suatu kelayakan ukuran variabel yang baik.

Peneliti memilih empat skala karena menurut Elok Sudibyo dosen Unesa ketika peneliti mengikuti lomba inovasi pembelajaran tingkat nasional di Kinasih Resort Hotel Bogor: “ Kebanyakan responden akan memilih nilai tengah jika pernyataan yang diajukan ganjil.” juga diperkuat dengan pendapat Eko Putro widoyoko , pilihan respon skala empat variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala tiga sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden ³⁰Keseluruhan skor bukanlah produk final dari konstruksi indeks, namun skor tersebut digunakan sebagai analisis item untuk memilih item-item terbaik. Perlu diketahui bahwa pemberian skor Likert kategori-kategori jawaban item punya asumsi bahwa setiap item memiliki intensitas yang sama dengan seluruh item lainnya.

e. Validasi instrument

Karena keterbatasan waktu peneliti meminta pada dosen ahli yaitu Bapak Dr. Hisbul Muflihin, M.Pd. sebagai *expert judgment* dalam menilai dan memvalidasi instrument penelitian ini. Dan beliau juga menyarankan kepada bapak Dr. Rohmat M.Ag, M.Pd untuk ikut memvalidasi dan menilai instrument penelitian ini sehingga lebih baik

Melalui saran dari beliau bapak Dr. Hisbul Muflihin, M.Pd ada beberapa perbaikan instrumen, yaitu dalam angket supervisi akademik untuk lebih dikhususkan yaitu persepsi guru terhadap Supervisi Akademik yang dilakukan Kepala sekolah.³¹ Sedangkan saran dari

³⁰Eko Putro Widoyoko, Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2014 Hal: 106

³¹ Hasil Validasi Bapak Dr. Hisbul Muflihin, M.Pd. pada tanggal 6 Desember 2017

bapak Dr. Rohmat M.Ag, M.Pd instrument yang akan digunakan dalam mencari data untuk dibuat soal yang jawabannya membuat responden berfikir keras. Beliau berdua sepakat angket motivasi kerja dan kinerja guru dianggap sudah sesuai dan mengalami perubahan bisa digunakan dalam penelitian.³²

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi³³ Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal. Validitas internal adalah validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan.³⁴

Uji validitas angket dilakukan melalui analisis rasional dan pertimbangan ahli (*expert judgment*). Dalam hal ini pembimbing yaitu Bapak Dr. H.M. Hizbul Muflichin, M.Pd menyarankan kepada Bapak Dr. Rohmat, M.Ag, 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. Kinerja guru sesuai dan tidak mengalami perubahan karena pengambilan data diperoleh dari penilaian pengawas dan tim penguji PKG dan PKB.

Dalam pengujian validitas internal dapat digunakan dua cara yaitu analisis faktor dan analisis butir. Adapun cara pengukuran analisis butir

³² Hasil Validasi Dr. Rohmat M.Ag, M.Pd. pada tanggal 23 Desember 2017

³³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta 2013 Hal : 211

³⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta 2013 Hal : 214

adalah dengan skor butir dikorelasikan dengan skor total dengan menggunakan rumus *Product Moment*³⁵, yaitu:

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

$\sum X$ = jumlah skor per item yang diperoleh oleh subyek uji coba

$\sum Y$ = jumlah skor seluruh item yang diperoleh oleh subyek uji coba

$\sum X^2$ = jumlah kwadrat skor X

$\sum Y^2$ = jumlah kwadrat skor Y

N = jumlah subyek dalam sampel

Kesesuaian harga r_{xy} yang diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus di atas dikonsultasikan dengan tabel r kritik product moment dengan kaidah keputusan apabila r hitung > r tabel, maka instrumen dikatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung < r tabel, maka instrument dikatakan tidak valid dan tidak layak untuk pengambilan data.

Adapun penghitungannya peneliti menggunakan *Microsoft excel for windows* 2010. Agar lebih mudah dan lebih memahami angka- angka yang diperoleh dalam penghitungan dan dapat menafsirkan berdasarkan teori yang peneliti dapatkan dari bangku kuliah dan belajar kedalam bentuk diskripsi supaya mudah dipahami dalam Bahasa umum. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mngkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir³⁶. Validitas dihitung menggunakan rumus korelasi product moment dengan N = 40 taraf signifikan 5% memiliki

³⁵ Ibib 213

³⁶ Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal : 187

harga r kritik 0,312 jika lebih besar dari 0,312 ($r > 0,312$ valid) dinyatakan valid dan jika harga r kurang dari 0,312 ($r < 0,312$ tidak valid) dinyatakan tidak valid

Sebelum terjun kelapangan peneliti melakukan uji Uji coba instrumen penelitian terhadap terhadap 40 responden di MGMP PAI Sub Rayon Ajibarang yang terdiri atas empat kecamatan yaitu : kecamatan Ajibarang , kecamatan Cilongok , kecamatan Gumelar dan kecamatan Pekuncen yang terdiri atas 27 Sekolah, negeri sebanyak 11 sekolah dan 16 sekolah swasta. MGMP Pendidikan Agama Islam Rayon 03 Ajibarang di pilih dengan alasan lebih dekat dengan tempat kerja peneliti lebih mudah aksesnya serta memiliki kemampuan yang sebanding guru PAI sekabupaten Banyumas.

Setiap responden diminta mengisi angket yang mencakup motivasi kerja guru sebanyak 50 item. dan supervise akademik 40 item hasil hitung tersebut kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} untuk $N=40$ dengan signifikansi 5%, yakni sebesar 0,312. Setelah dikonsultasikan dengan r_{tabel} ternyata tidak semua $r_{hitung} > r_{tabel}$ item angket motivasi kerja dan supervise akademik diperoleh, untuk supervise akademik instrument yang valid sebanyak 38 tidak valid 2. Untuk Motivasi kerja dari 50 instrumen yang valid 43 dan tidak valid 7. Seperti tertuang pada table 3.5

Tabel 3.5
Hasil Validasi instrument

NO	Variabel	Jumlah item	Valid	Tidak Valid	Keterangan
1	Supervisi Akademik	40	38	2	2 dan 19
2	Motivasi Kerja	50	43 3	7	6,8, 12, 17, 32, 35 dan 46

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian sangat perlu dilakukan karena reliabilitas berkaitan dengan taraf "kejelasan" dan taraf kepercayaan terhadap instrumen tersebut. Menguji reliabilitas alat ukur sama dengan menguji konsistensi. "Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban - jawaban tertentu"³⁷

Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen, oleh karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian instrumen perlu dilakukan³⁸ Untuk menguji reliabilitas instrumen, digunakan uji reliabilitas internal dengan cara internal consistency menggunakan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown³⁹ Untuk keperluan ini maka soal dibelah menjadi dua bagian ganjil dan genap untuk menghitung skor kelompok selanjutnya menghitung koefisien korelasi dari kelompok ganjil dan genap, baru dimasukkan pada rumus Spearman Brown.

$$r_{xy} = \frac{\sum x.y}{\sqrt{(\sum x^2).(\sum y^2)}} \quad \text{rumus koefisien produk moment}$$

$$r_{11} = \frac{2 \times r_{xy}}{(1 + r_{xy})} \quad \text{rumus Spearman Brown}$$

³⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta 2013 Hal : 221

³⁸Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal : 174

³⁹Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal : 190

Hasil perhitungan reliabilitas dikonsultasikan dengan r table rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Bila $N = 40$ maka r Kritis 0,312 apa bila $r_{xy} > 0,312$ maka instrument valid dan reliabel , dan jika $r_{xy} < 0,312$ instrumen tidak valid dan tidak reliable dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika r kritis 0,00 – 0,20 kurang reliabel.
- b. Jika r kritis 0,20 – 0,40 agak reliabel.
- c. Jika r kritis 0,40 – 0,60 cukup reliabel.
- d. jika r kritis 0,60 – 0,80 reliabel.

a. Uji Reliabilitas Instrumen supervise Akademik (X₁)

Hasil reliabilitas dicari menggunakan table belah dua dan menggunakan rumus *coeffisien product moment* dan rumus Spearman Brown diperoleh : untuk superviasi akademik harga koefisien korelasi sebesar 0,98142 dan harga reliabelitasnya dihitung menggunakan rumus Spearman Brown $R = 2.r / (1+ r)$ diperoleh nilai 0,99063 jika dikonsultasikan dengan table maka instrumen supervise akademik valid dan reliabel

b. Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

Hasil reliabilitas dicari menggunakan table belah dua dan menggunakan rumus koefisien product moment dan rumus Spearman Brown diperoleh : untuk motivasi kerja harga koefisien korelasi sebesar 0,99746 dan harga reliabelitasnya dihitung menggunakan rumus Spearman Brown $R = 2.r / (1+ r)$ diperoleh nilai 0,99873 jika dikonsultasikan dengan table maka instrumen motivasi kerja **valid dan reliabel** untuk dijadikan instrument penelitian

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial.

Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengetahui kondisi nyata hubungan supervisi akademik, motivasi kerja dengan kinerja guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas Analisis kuantitatif dapat menggunakan statistic diskriptif dan inferensial⁴⁰. Dalam hal ini hasil yang berupa angka hasil perhitungan di diskripsikan menjadi keterangan yang jelas dan bersifat umum bias dibaca untuk semua orang.

2. Uji Regresi Sederhana: X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor (X_1 dan X_2) terhadap variabel kriterium Y . Untuk menguji pengaruh masing-masing prediktor (X_1 dan X_2) dengan kriterium (Y) *Microsoft excel for windows* 2010.

Jika garis regresi yang terbaik untuk sekumpulan data berbentuk linier, maka derajat hubungan akan dinyatakan dengan r dan biasa dinamakan koefisien korelasi⁴¹. Untuk mencari r berdasarkan sekumpulan data dilakukan dengan uji korelasi product moment. Uji korelasi product moment dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y).

3. Uji Regresi Ganda

Analisis regresi ganda bertujuan untuk memprediksi nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi atau kriterium

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor⁴²

⁴⁰ Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal : 233

⁴¹ Sudjana, *Metode Statistika* , Bandung : Tarsito, 2002 Hal : 368

⁴² Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal : 267

I. Hipotesis Statistik

1. Uji Hipotesis Parsial dengan t Test

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel.

Untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut :

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} \rightarrow H_0$ ditolak (ada hubungan diantara variabel penelitian)

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} \rightarrow H_0$ diterima (tidak ada hubungan diantara variabel penelitian)

Untuk mengetahui t-tabel digunakan ketentuan $n-2$ pada *level of significance* (a) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Untuk derajat kebebasan $dk = n-2$ maka diperoleh t table 2,021 jika t hitung $> H_0$ ditolak dan jika t hitung $< H_0$, H_0 diterima, Uji t yang digunakan sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Koefisien t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden⁴³

2. Uji Hipotesis Simultan dengan F-test

Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F: F Tabel dalam Excel, jika F hitung $>$ dari F table maka terdapat hubungan dan sebaliknya jika lebih kecil dari F table tidak ada hubungan. Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan dua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

⁴³ Sugiyono. Statistik untuk Penelitian Pendidikan , Bandung : Alfabeta, 2015 .Hal : 230

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} \rightarrow H_0$ ditolak (ada hubungan diantara variabel penelitian)

Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel} \rightarrow H_0$ diterima (tidak ada hubungan diantara variabel penelitian)

Untuk mengetahui F-tabel digunakan ketentuan $df = (k) (n-k-1)$ pada *level of significance* (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih besar dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan. Penelitian ini peneliti menggunakan Rumus yang digunakan ⁴⁴

$$F = \frac{R^2 / K}{1 - R^2 / (n-K-1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

⁴⁴Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta, 2014 .Hal : 266

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Pada penelitian ini peneliti mengambil data melalui pengisian angket pada guru- guru Pendidikan Agama Islam dan bekerja sama dengan pengurus MGMP Kabupaten Banyumas. Dari hasil kesepakatan pengurus kabupaten menunjuk pengurus MGMP Pendidikan Agama Islam tingkat kabupaten dan pengurus rayon serta beberapa guru senior dan junior sebanyak 40 responden.

Data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas, yaitu variable tanggapan guru terhadap supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dan variabel motivasi kerja guru. Untuk variabel terikat kinerja guru, responden mengisi penilaian PKG yang didapat dari pengawas atau kepala sekolah masing – masing jumlah total yang diperoleh dari empat kompetensi yaitu: Paedagogik, Profesional, kepribadian dan sosial. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 40 guru Pendidikan Agama Islam. Pengambilan data di laksanakan di SMP Negeri 5 Purwokerto saat MGMP PAI pada tanggal 8 Januari 2017.

1. Data Guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas

Berdasarkan data dari sekretaris MGMP PAI Kabupaten Banyumas yaitu bapak Mustofa, S.Ag adalah sebgai berikut tahun 2018 :

Tabel 4.1

Tabel data Guru Pendidikan Agama Islam

Jumlah Guru PAI	PNS	Masih Honor	Ijazah S1	Ijazah S2	Gol III	Gol IV
194	113	81	175	19	70	43

Guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Banyumas di tingkat SMP terdiri atas 194 guru yang tersebar di tujuh rayon yang meliputi sub rayon 01 Puwrokerto terdiri atas 31 guru atau 15,97%, Kemudian sub Rayon 02 yang meliputi kecamatan Karang Lewas, Kedung Banteng, dan Baturaden hanya memiliki 21 guru karena terdiri atas tiga kecamatan saja atau sebesar 10,82%. Untuk sub rayon 03 yang terdiri atas 27 sekolah meliputi Kecamatan Cilongok, Ajibarang, Pekuncen dan Gumelar memiliki guru PAI sebanyak 20,62% sebanyak 40 guru.

Begeser kebarat selatan sub rayon 04 yang meliputi kecamatan Lumbir, Wangon, Purwojati, Jatilawang dan Purwojati memiliki guru PAI sebanyak 29 orang dan hanya memberikan kontribusi sebesar 14,95%. Untuk sub Rayon 05 yang hanya terdiri atas empat kecamatan Banyumas, Somagede, patikraja dan kebasen memiliki 22 guru PAI karena SMP disini kurang banyak dibanding sub rayon yang lain memberikan kontribusi pada kabupaten Banyumas 11,34 %. Urutan selanjutnya sub rayon 06 yang terdiri atas kecamatan Sumpiuh, tambak daan Kemranjen memiliki guru PAI sebanyak 26 personil atau sebesar 13,40 %. Sedang sub rayon terakhir 07 terdiri atas kecamatan Kalibagor, Sokaraja, Kembaran dan Sumbang memiliki guru PAI sebanyak 25 orang atau sebesar 12.89 %.

Dari data diatas guru Pendidikan Agama Islam di kabupaten Banyumas yang sudah menjadi pegawai negeri sipil lebih besar dari yang honoran sebesar 58,25 %. Terdiri atas guru yang berasal dari Departemen Pendidikan Nasional dan dari Kementerian Agama. Sedang sisanya 41,75 % berasal dari guru SMP negeri dan SMP swasta.

Keistimewaan teman – teman guru agama islam banyak yang melanjutkan ke strata 2 (dua) karena mendapatkan tunjangan sertifikasi dan dekat dengan kampus IAIN purwokerto. Maka dapat peneliti sampaikan mengenai ijazah guru- guru Pendidikan Agama Islam SMP se kabupaten Banyumas semuanya sudah sarjana, namun ada yang memiliki ijazah strata dua

(S2) sebanyak 9,79 % . Jumlah guru yang telah memperoleh golongan pangkat Pembina (guru madya) 38,05% sisanya 61,95% adalah guru muda

2. Data Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Data variabel supervisi akademik kepala sekolah diperoleh dari angket yang terdiri atas 39 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal adalah 156 dan skor terendah ideal adalah 39, di mana 39 butir soal tersebut dibagi atas 3 indikator, yaitu: a) supervisi akademik pada perencanaan pembelajaran; b) supervisi akademik pada pelaksanaan pembelajaran; dan c) supervise akademik pada evaluasi pembelajaran. Berikut deskripsi data dari masing-masing indicator

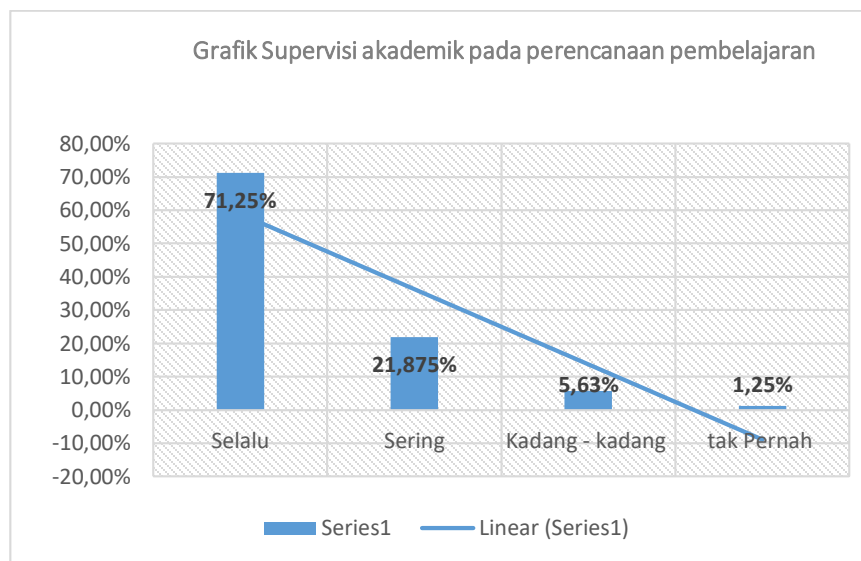
a. Supervisi Akademik Pada Prencanaan Pembelajaran

Tabel 4.2
Supervisi Akademik pada perencanaan Pembelajaran

No Item soal	Selalu	Sering	Kadang - kadang	tak Pernah	Jumlah
1	37	2	1	0	40
2	34	4	2	0	40
3	23	14	2	1	40
4	20	15	4	1	40
Jumlah	114	35	9	2	160
Prosentase	71.25%	21.875%	5.63%	1.25%	100%

Berdasarkan data diatas menurut Guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas supervisi akademik pada perencanaan pembelajaran; (1) selalu dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 71,25%; (2) sering dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 21,875%; (3) kadang dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 5,63% ; dan (4) tidak pernah dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 1,25%. Tabel 4.1. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.

Grafik 4.1
Supervisi akademik pada perencanaan pembelajaran



b. Supervisi Akademik Pada Pelaksanaan Pembelajaran

Hasil data yang peneliti dapatkan dilapangan yaitu di SMP Negeri 5 Purwokerto dengan 40 responden guru –guru pendidikan agama islam pada tanggal 8 Januari 2018 di klas 7 H. Peneliti sajikan dalam bentuk tabel agar lebih mudah dipahami sebagai berikut.

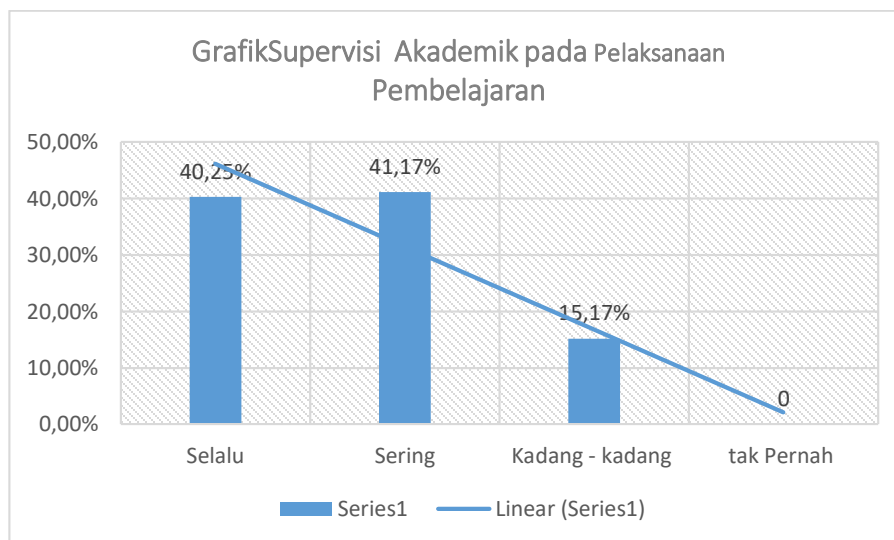
Tabel 4.3
Supervisi akademik pada Pelaksanaan pembelajaran

No Item soal	Selalu	Sering	Kadang - kadang	tak Pernah	Jumlah
5	30	9	1	0	40
6	13	15	10	2	40
7	12	21	7	0	40
8	27	11	2	0	40
9	31	8	1	0	40
10	27	12	1	0	40
11	28	10	2	0	40
12	26	14	0	0	40
13	24	14	2	0	40

14	14	24	2	0	40
15	20	16	4	0	40
16	14	23	3	0	40
17	19	16	5	0	40
18	20	17	3	0	40
19	0	0	0	0	0
20	16	21	3	0	40
21	17	17	6	0	40
22	14	19	7	0	40
23	9	21	10	0	40
24	9	21	5	5	40
25	13	14	11	2	40
26	15	18	6	1	40
27	8	16	11	5	40
28	7	8	20	5	40
29	8	6	13	13	40
30	15	16	8	1	40
31	8	19	11	2	40
32	5	23	7	5	40
33	9	25	6	0	40
34	7	22	11	0	40
35	18	18	4	0	40
Jumlah	483	494	182	41	1200
Prosentase	40.25%	41.17%	15.17%	3,41%	100%

Berdasarkan data diatas menurut Guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas supervisi akademik pada pelaksanaan pembelajaran; (1) selalu dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 40,25%; (2) sering dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 41,17%; (3) kadang dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 15,17% ; dan (4) dan tidak pernah dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 3,41%. Berdasarkan Tabel 4.2. di atas, dapat digambarkan dalam grafik diagram batang dan garis linier untuk melihat lebih jelas perbedaan pelaksanaan pembelajaran pada masing -masing sekolah dan pada kecamatan yang berbeda serta tingkat pemahaman siswa yang berbeda pula.

Grafik 4.2
Supervisi akademik pada Pelaksanaan pembelajaran



c. Supervisi Akademik Pada Evaluasi Pembelajaran

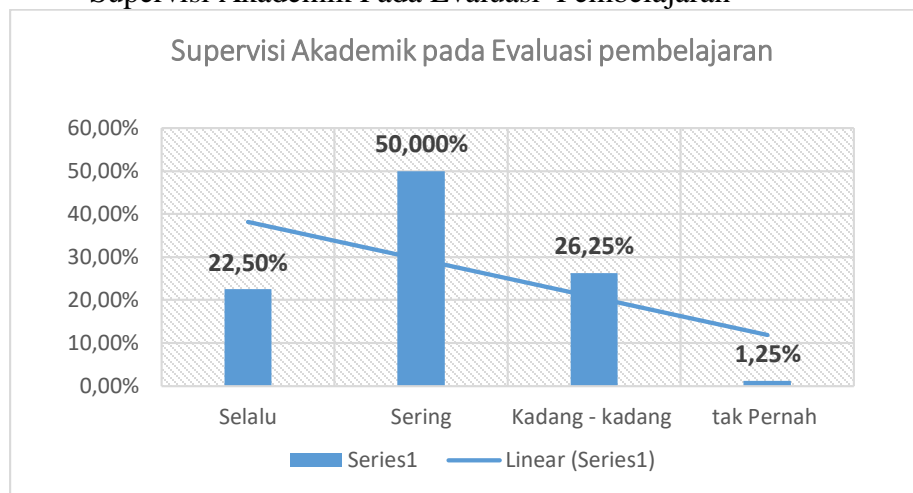
Table 4.4
Supervisi Akademik Pada Evaluasi Pembelajaran

No Item soal	Selalu	Sering	Kadang - kadang	tak Pernah	Jumlah
36	7	25	7	1	40
37	9	24	7	0	40
38	12	14	14	0	40
39	8	17	14	1	40
40	5	11	13	11	40
Jumlah	36	80	42	2	160
Prosentase	22.50%	50.00%	26.25%	1.25%	100%

Berdasarkan data diatas menurut Guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas supervisi akademik pada evaluasi pembelajaran; (1) selalu dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 22,50%; (2) sering dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 50%; (3) kadang dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 26,25% ; dan (4) tidak

pernah dilaksanakan oleh kepala sekolah sebesar 1,25%. Tabel 4.3 di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.

Grafik 4.3
Supervisi Akademik Pada Evaluasi Pembelajaran



d. Rekapitulasi data Supervisi Akademik

Table 4.5
Rekapitulasi Supervisi Akademik

Jinis Kegiatan Supervi Akademik	Selalu	Sering	Kadang kadang	Tidak Pernah
Perencanaan	71.25%	21.885%	5.63%	1.25%
Pelaksanaan	40.25%	41.17%	15.17%	3,41%
Evaluasi	22.50%	50.00%	26.25%	1.25%
Rata – rata	44.52 %	37.69%	15.66 %	1.88%

Dari data diatas selalu dan sering merupakan kegiatan yang memiliki nilai baik, sedang kadang kadang dan tidak pernah adalah bernilai kurang, dari 40 responden bagian perencanaan 93,14 % baik dan 6,86% kurang. Pada bagian pelaksanaan 81,42% baik sisanya 18,58% dan pada proses evaluasi 72,50 % baik dan sisanya 27,50%

kurang. Dari perolehan rata-rata ketiga kegiatan dalam supervise akademik dapat diambil kesimpulan bahwa Supervise Akademik Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas memiliki kategori baik sebesar 82.21%

3. Data Motivasi Kerja Guru

Data variabel motivasi kerja guru diperoleh dari angket yang terdiri atas 50 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal ada-lah 200 dan skor terendah ideal adalah 50, di mana 50 butir soal tersebut dibagi atas 4 indikator yaitu: a) Motivasi Intrinsik dari dorongan hati; b) Motivasi Intrinsik Keinginan dihargai orang (berprestasi) c) Motivasi Ekstrinsik Afiliasi dan sosial dan d) Motivasi ekstrinsik keinginan mendapatkan kekuasaan. Berikut deskripsi data dari masing-masing indikator

a. Dorongan Hati

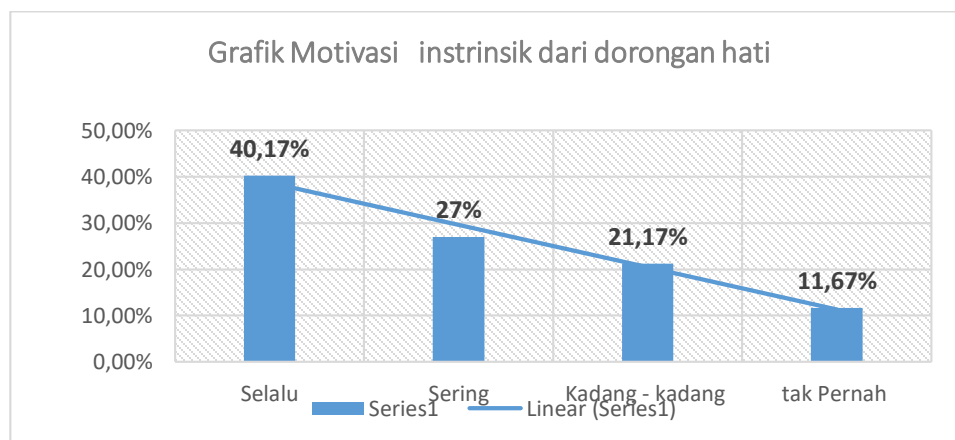
Table 4.6
Motivasi kerja guru

No Item soal	Selalu	Sering	Kadang - kadang	tak Pernah	Jumlah
1	4	4	26	6	40
2	9	8	9	14	40
3	18	5	9	8	40
4	7	12	15	6	40
5	25	12	2	1	40
6	4	2	23	11	40
7	8	4	13	15	40
8	22	5	7	6	40
9	11	21	6	2	40
10	35	2	1	2	40
11	33	4	1	2	40
12	5	3	11	21	40
13	33	6	0	1	40
14	35	4	1	0	40
15	17	22	1	0	40
16	12	23	2	3	40

17	4	3	14	19	40
18	19	12	4	5	40
19	33	5	2	0	40
20	28	6	5	1	40
21	9	18	10	3	40
22	8	23	9	0	40
23	10	20	10	0	40
24	12	20	8	0	40
25	17	15	8	0	40
26	9	18	12	1	40
27	6	12	20	2	40
28	17	15	8	0	40
29	9	10	12	9	40
30	23	10	5	2	40
Jumlah	482	324	254	140	1200
Prosentase	40.17%	27%	21.17%	11.67%	100%

Berdasarkan data diatas menurut Guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas Motivasi Intrinsik dari dorongan hati; (1) yang menjawab selalu sebesar 41,17%; (2) yang menjawab sering sebesar 27 %; (3) yang menjawab kadang- kadang sebesar 21,17% ; dan (4) yang menjawab tidak pernah sebesar 11,67%. Tabel 4.1. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.

Grafik 4.4
Motivasi kerja instrinsik dari Dorongan hati



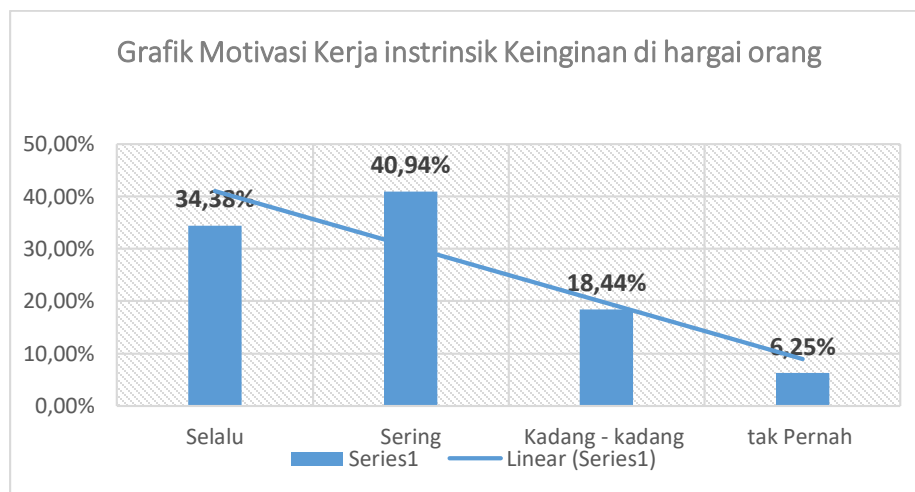
b. Keinginan Dihargai Orang (berprestasi)

Table 4.7
Motivasi kerja instrinsik ingin dihargai orang

No Item soal	Selalu	Sering	Kadang - kadang	tak Pernah	Jumlah
31	8	13	16	3	40
32	22	14	4	0	40
33	13	15	9	3	40
34	16	17	7	0	40
35	21	16	2	1	40
36	10	20	5	5	40
37	9	16	10	5	40
38	11	20	6	3	40
Jumlah	110	131	59	20	320
Prosentase	34.38%	40.94%	18.44%	6.25%	100%

Berdasarkan data diatas menurut Guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas Motivasi Intrinsik Keinginan dihargai orang (berprestasi) (1) yang menjawab selalu sebesar 34,38%; (2) yang menjawab sering sebesar 40,94%; (3) yang menjawab kadang- kadang sebesar 18,84% ; dan (4) yang menjawab tidak pernah sebesar 6,25%. Tabel 4.5. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.

Grafik 4.5
Motivasi kerja instrinsik ingin dihargai orang



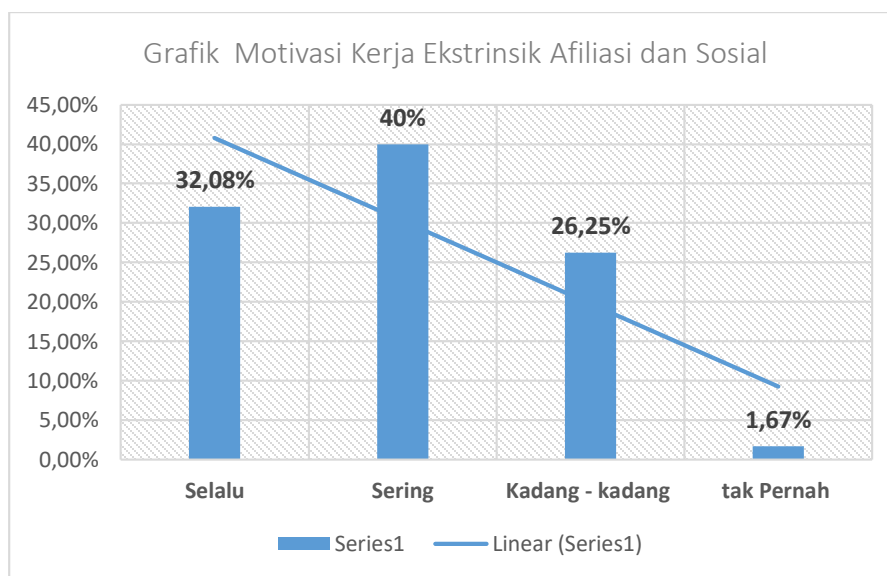
c. Afiliasi dan Sosial

Table 4.8
Motivasi kerja Ektrinsik Afiliasi dan sosial

No Item soal	Selalu	Sering	Kadang - kadang	tak Pernah	Jumlah
39	13	22	5	0	40
40	20	15	5	0	40
41	16	16	8	0	40
42	4	9	23	4	40
43	14	12	14	0	40
44	10	22	8	0	40
Jumlah	77	96	63	4	240
Prosentase	32.08%	40%	26.25%	1.67%	100%

Berdasarkan data diatas menurut Guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas Motivasi Ektrinsik pada instrument Afiliasi dan sosial (1) yang menjawab selalu sebesar 32,08%; (2) yang menjawab sering sebesar 40%; (3) yang menjawab kadang- kadang sebesar 26,25% ; dan (4) yang menjawab tidak pernah sebesar 1,67%. Tabel 4.6. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.

Grafik 4.6
Motivasi kerja Ektrinsik Afiliasi dan social



d. Keninginan Mendapatkan Kekuasaan.

Table 4.9

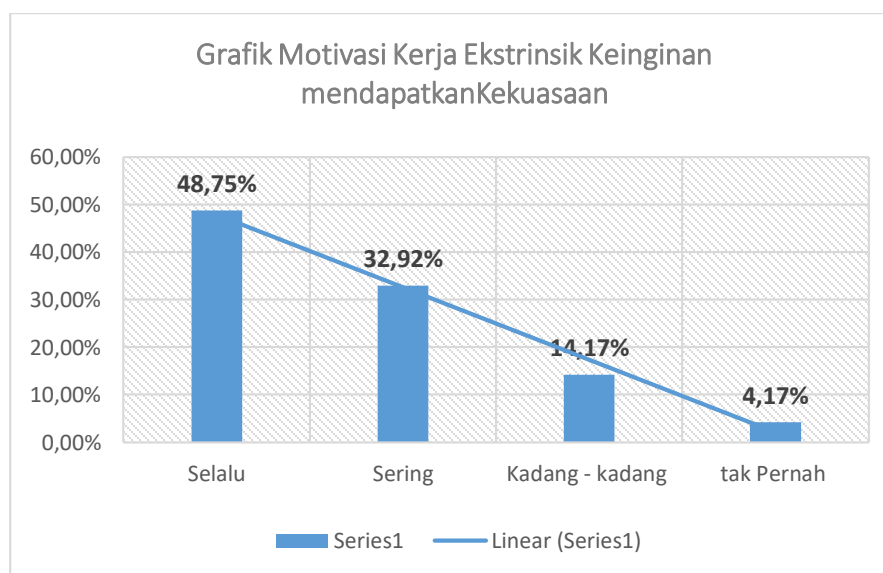
Motivasi ekstrinsik keninginan mendapatkan kekuasaan

No Item soal	Selalu	Sering	Kadang - kadang	tak Pernah	Jumlah
45	24	12	4	0	40
46	30	10	0	0	40
47	25	10	4	1	40
48	23	16	1	0	40
49	9	18	11	2	40
50	6	13	14	7	40
Jumlah	117	79	34	10	240
Prosentase	48.75%	32.92%	14.17%	4.17%	100%

Berdasarkan data diatas menurut Guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas Motivasi ekstrinsik keninginan mendapatkan kekuasaan (1) yang menjawab selalu sebesar 48.75%; (2) yang menjawab sering sebesar 32,92%; (3) yang menjawab kadang-kadang sebesar 14,17% ; dan (4) yang menjawab tidak pernah sebesar 4,17%. Tabel 4.8. di atas, dapat digambarkan dalam grafik di bawah ini.

Grafik 4.7

Motivasi ekstrinsik keninginan mendapatkan kekuasaan



e. Rekapitulasi Motivasi

Table 4.10
Rekapitulasi Supervisi Akademik

Jenis Motivasi	Selalu	Sering	Kadang - adang	Tidak Pernah
Motivasi Instrinsik dorongan hati	40,17%	27%	21,17%	11,67%
Motivasi Instrinsik ingin dihargai orang	34,38%	40,94%	18,44%	6,25%
Motivasi Ekstrinsik afiliasi dan sosial	32,08%	40%	26,25%	1,6%
Motivasi ekstrinsik keinginan mendapatkan kekuasaan	48,75%	32,92%	14,17%	4,17%
Rata- rata	38,85%	35,22%	20,01%	5,94%

Dari data diatas selalu dan sering merupakan kegiatan yang memiliki nilai baik, sedang kadang kadang dan tidak pernah adalah bernilai kurang dari 40 responden motivasi instrinsik dorongan hati kategori baik memperoleh 67,17% dan 32,83% kurang. Untuk motivasi instrinsik keinginan dihargai orang 75,32% baik sisanya 24,68% kurang. Pada motivasi ekstrinsik afiliasi dan social memiliki ruang 72.08 % baik dan sisnta 27,92% kurang. Untuk motivasi ekstrinsik ingin mendapatkan kekuasaan memiliki kategori baik sebesar bersumber pada keempat motivasi diatas adalah 74,06% memiliki kategori baik.

2. Data Kinerja Guru

Data kinerja guru diperoleh dari kepala sekolah atau pengawas guru Pendidikan agama islam sebagai atasan penilai langsung. Peneliti mengambil data dari dinas pendidikan kabupaten Banyumas yang valid kebenarannya. Berdasarkan permenpan no 16 tahun 2009 pasal 15 menyebutkan rentang nilai kinerja guru adalah sebagai amat baik jika memperoleh nilai antara 91 sampai

dengan 100, baik antara 76 samapai dengan 90 sedang cukup antara 60 sampai dengan 75 dan dibawah nilai ini kurang untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel berikut :

Table 4.11
Tabel Rentang nilai kinerja guru

Rentang Nilai	Predikat
91 - 100	Amat Baik
76 - 90	Baik
61 - 75	Cukup
Di bawah 60	Kurang

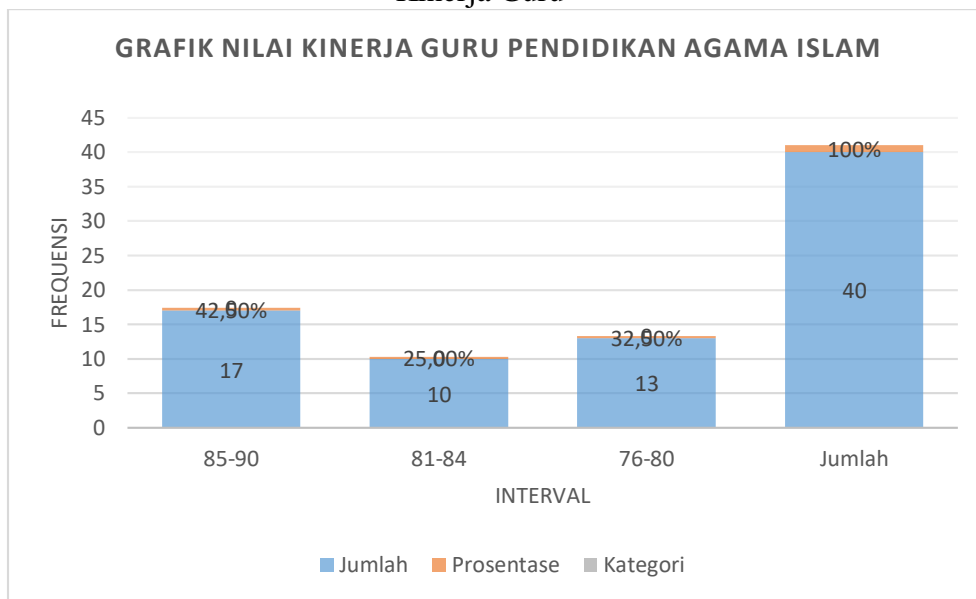
Table 4.12
Kinerja Guru

Rentang Nilai	Jumlah	Prosentase	Kategori
85-90	17	42.50%	Baik sekali
81-84	10	25.00%	Baik sedang
76-80	13	32.50%	Baik cukup
Jumlah	40	100%	

Berdasarkan data pada table diatas dapat dijelaskan bahwa Guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas yang mengisi angket terdiri atas guru yang memiliki pangkat dan golongan bervariasi agar penyebaran angket dapat memenuhi dan mewakili semua guru. Masa kerja yang berbeda dan dari perguruan tinggi yang berbeda, namun yang ingin peneliti soroti adalah kinerjanya yang didasarkan pada pengamatan langsung oleh kepala sekolah maupun pengawas yang ditugaskan pada sekolah tersebut. Berdasarkan penilaian kepala sekolah maupun pengawas diperoleh data pengamatan sebagai berikut guru yang memiliki nilai kategori baiksekali 17 dari 40 guru

sebesar 42,50%. Guru yang memiliki nilai kategori baik ada 10 dari 40 guru sebesar 25%. Dan yang kategori baik masih cukup sebanyak 13 guru dari 40 sebesar 32,50% dan dapat digambarkan kedalam grafik dibawah ini.

Grafik 4.8
Kinerja Guru



Dari data diatas dapat disimpulkan kinerja guru pendidikan agama islam kabupaten Banyumas adalah 100% bernilai baik

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan Chi kuadarad dilakukan dengan cara membandingkan kurve normal yang terbentuk dari data yang telah terkumpul (B) dengan kurve normal baku (A). Jadi membandingkan antara (B:A). Bila B tidak berbeda secara signifikan dengan A, maka B merupakan data yang berdistribusi normal, dengan penghitungan Chi kuadrat dengan derajat kebebasan, $dk = 6-1 = 5$ dengan kesalahan 5% menurut Sugiyono jika Chi kuadrat kurang dari chi kuadrat table maka dinyatakan berdistribusi normal. Untuk $dk = 5$ dengan tingkat kesalahan 5% harga Chi kuadrat = 11,0705 Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

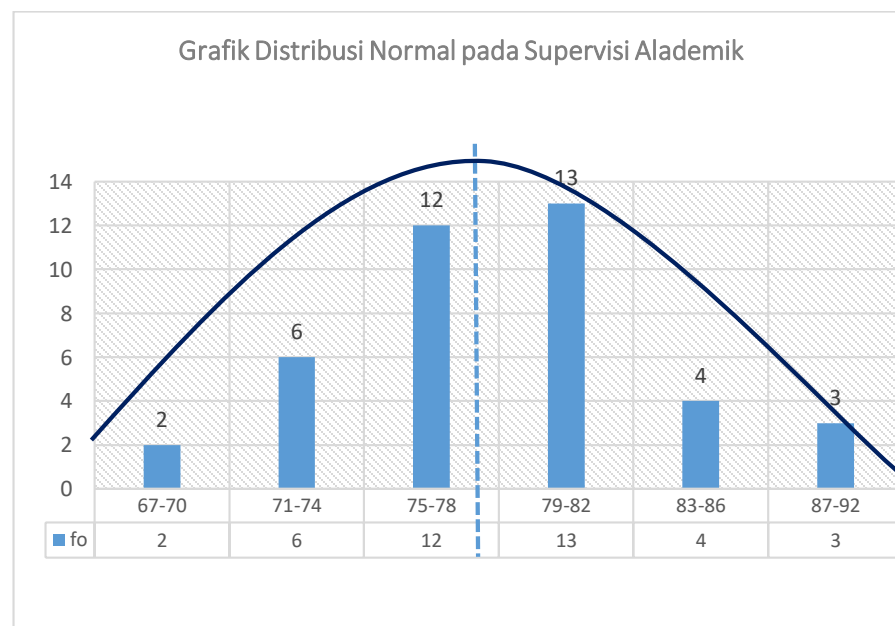
a. Variabel supervise Akademik Kepala Sekolah (Variabel X_1)

Table 4.13
Table penolong mencari chi kuadrat untuk supervise akademik

Interval	fo	fh	fo-fh	(fo-fh) ²	(fo-fh) ² / fh
67-70	2	1	1	1	1.00
71-74	6	5	1	1	0.20
75-78	12	14	-2	4	0.29
79-82	13	14	-1	1	0.07
83-86	4	5	-1	1	0.20
87-92	3	1	2	4	4.00
jumlah	40	40	0	(Chi)	5.757

Hasil uji Persyaratan Analisis variable supervise akademik Berdasarkan table Chi kuadrat yang ada pada table sebesar 11,0705 bila $dk = 5$ dengan tingkat kesalahan 5%, karena harga Chi kuadrat hitung adalah **5,757** lebih kecil dari Chi kuadrat table distribusi data nilai statistic dari 40 responden guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas tersebut dapat dinyatakan **berdistribusi normal**. Dan supaya lebih jelas di gambarkan dalam grafik sebagai berikut

Grafik 4.9
Distribusi Normal Supervisi Akademik



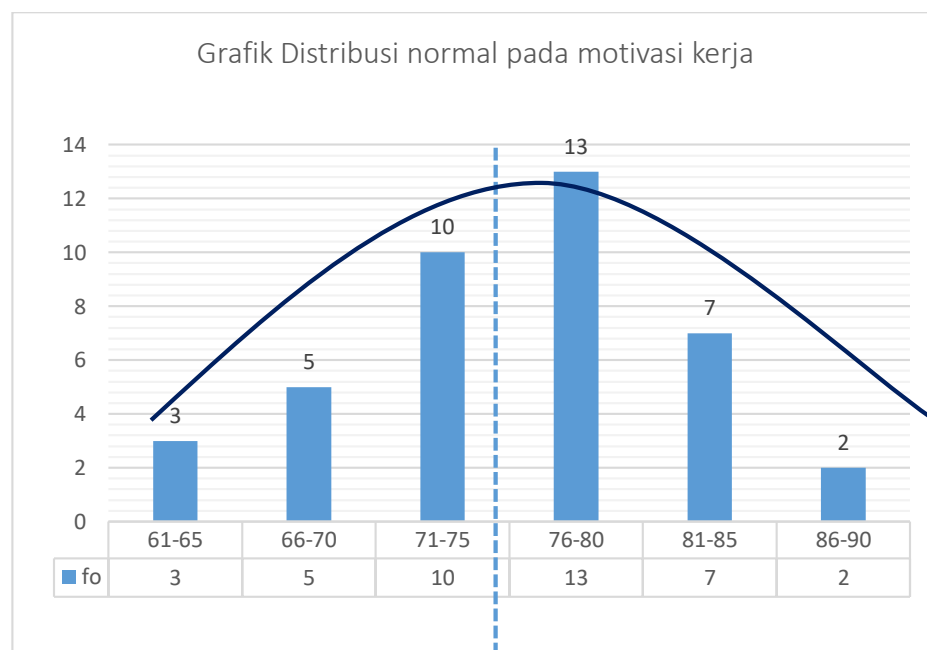
b. Variabel Motivasi Kerja Variabel (X_2)

Table 4.14
Table penolong mencari chi kuadrat motivasi kerja

Interval	fo	fh	fo-fh	(fo-fh) ²	(fo-fh) ² / fh
61-65	3	1	2	4	4.00
66-70	5	5	0	0	0.00
71-75	10	14	-4	16	1.14
76-80	13	14	-1	1	0.07
81-85	7	5	2	4	0.80
86-90	2	1	1	1	1.00
jumlah	40	40	0	(Chi)	7.014

Berdasarkan table Chi kuadrat yang ada pada table sebesar 11,0705 bila $dk = 5$ dengan tingkat kesalahan 5%, karena harga Chi kuadrat hitung adalah **7,014** lebih kecil dari Chi kuadrat table distribusi data nilai statistic dari 40 responden guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas tersebut dapat dinyatakan **berdistribusi normal**. Dan supaya lebih jelas di gambarkan dalam grafik sebagai berikut

Grafik 4.10
Distribusi Normal motivasi Kerja



2. Uji Linieritas

Tabel 4.15
Rekap nilai supervise akademik , motivasi kerja dan kinerja guru

NO Res	Supervi si Akadem ik (X1)	Motivas i Kerja (X2)	Kinerja Guru (Y)	$X_1.X_2$	$X_1.Y$	$X_2.Y$	X_1^2	X_2^2	Y^2
1	82.05	77.50	88	6358.97	7220.51282	6820	6732.41	6006.25	7744
2	73.08	61.50	81	4494.23	5919.23077	4981.5	5340.24	3782.25	6561
3	75.00	74.00	83	5550.00	6225	6142	5625.00	5476.00	6889
4	81.41	72.50	84	5902.24	6838.46154	6090	6627.63	5256.25	7056
5	79.49	66.00	88	5246.15	6994.87179	5808	6318.21	4356.00	7744
6	69.87	68.00	76	4751.28	5310.25641	5168	4882.07	4624.00	5776
7	81.41	73.50	88.5	5983.65	7204.80769	6504.75	6627.63	5402.25	7832.25
8	75.64	79.50	83	6013.46	6278.20513	6598.5	5721.56	6320.25	6889
9	78.85	81.50	80	6425.96	6307.69231	6520	6216.72	6642.25	6400
10	76.28	78.50	83	5988.14	6331.41026	6515.5	5818.95	6162.25	6889
11	82.69	76.50	83	6325.96	6863.46154	6349.5	6838.02	5852.25	6889
12	78.85	77.00	85	6071.15	6701.92308	6545	6216.72	5929.00	7225
13	73.08	78.50	77	5736.54	5626.92308	6044.5	5340.24	6162.25	5929
14	81.41	80.50	81	6553.53	6594.23077	6520.5	6627.63	6480.25	6561
15	77.56	65.50	76	5080.45	5894.87179	4978	6016.19	4290.25	5776
16	82.69	83.50	89	6904.81	7359.61538	7431.5	6838.02	6972.25	7921
17	75.64	67.00	77	5067.95	5824.35897	5159	5721.56	4489.00	5929
18	78.85	75.00	82	5913.46	6465.38462	6150	6216.72	5625.00	6724
19	92.31	82.50	89	7615.38	8215.38462	7342.5	8520.71	6806.25	7921
20	76.92	73.50	80	5653.85	6153.84615	5880	5917.16	5402.25	6400
21	72.44	69.50	83	5034.29	6012.17949	5768.5	5246.96	4830.25	6889
22	82.69	75.00	88	6201.92	7276.92308	6600	6838.02	5625.00	7744
23	76.28	80.00	80	6102.56	6102.5641	6400	5818.95	6400.00	6400
24	87.82	83.00	87	7289.10	7640.38462	7221	7712.44	6889.00	7569
25	75.64	67.50	85	5105.77	6429.48718	5737.5	5721.56	4556.25	7225
26	87.82	86.50	88	7596.47	7728.20513	7612	7712.44	7482.25	7744
27	81.41	82.00	87.5	6675.64	7123.39744	7175	6627.63	6724.00	7656.25
28	77.56	76.00	78	5894.87	6050	5928	6016.19	5776.00	6084
29	77.56	69.00	80	5351.92	6205.12821	5520	6016.19	4761.00	6400
30	76.92	76.00	79	5846.15	6076.92308	6004	5917.16	5776.00	6241
31	82.69	77.50	89	6408.65	7359.61538	6897.5	6838.02	6006.25	7921
32	91.67	87.50	88	8020.83	8066.66667	7700	8402.78	7656.25	7744
33	89.74	81.00	88	7269.23	7897.4359	7128	8053.91	6561.00	7744
34	73.08	71.50	76	5225.00	5553.84615	5434	5340.24	5112.25	5776

35	77.56	72.00	83	5584.62	6437.82051	5976	6016.19	5184.00	6889
36	67.95	75.50	79	5130.13	5367.94872	5964.5	4617.03	5700.25	6241
37	76.28	77.50	80	5911.86	6102.5641	6200	5818.95	6006.25	6400
38	80.77	84.50	89	6825.00	7188.46154	7520.5	6523.67	7140.25	7921
39	82.69	74.00	86	6119.23	7111.53846	6364	6838.02	5476.00	7396
40	87.82	83.00	88	7289.10	7728.20513	7304	7712.44	6889.00	7744
Σ	3179.49	3040.50	3335.00	242519.55	265789.74	254003.25	253952.17	232587.75	278783.50

Rata 2 79.49 76.01 83.38

a. Uji Linieritas Hubungan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru

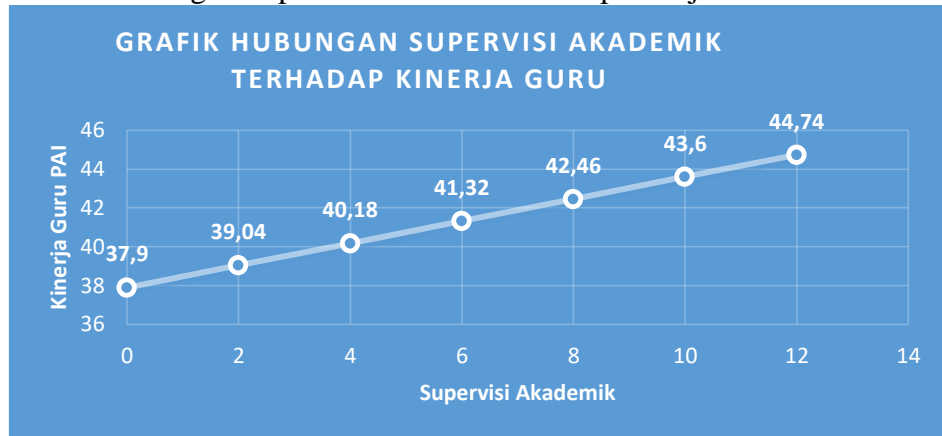
Dengan menggunakan bantuan data diatas dapat dicari persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1$, hubungan antara Supervise Akademik (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan persamaan

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

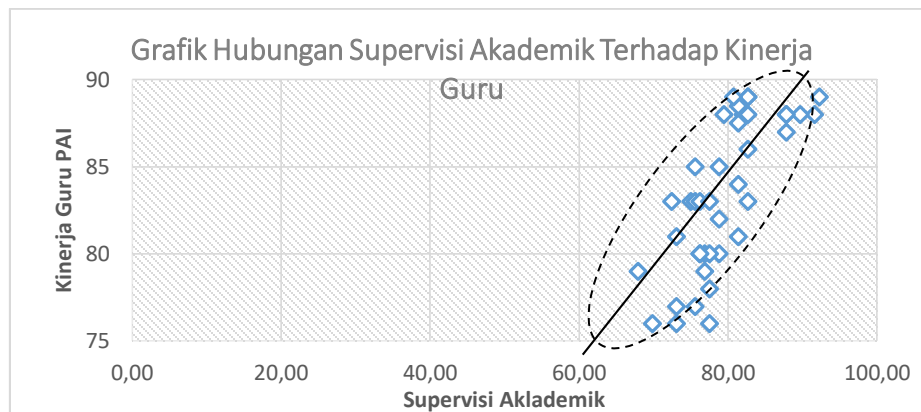
Dengan menggunakan bantuan mocrosot exel versi 10 diperoleh nilai $a = 37.905$ dan $b_1 = 0.572$ sehingga diperoleh persamaan berikut: $Y = 37,9 + 0,57 X_1$. Dari persamaan linier $Y = a + b_1 X_1$, untuk menginterpretasikan data yang berupa angka – angka dibuat kedalam grafik garis lurus yang menerangkan sebagai absis (sumbu mendatar) adalah supervise akademik sedang ordinat (sumbu vertical) nya adalah kinerja guru pendidikan agama islam dapat digambarkan kedalam grafik sebagai berikut:

Grafik 4.11
Hubungan Supervisi akademik terhadap kinerja Guru



Untuk melihat penyebaran titik dapat dilihat pada grafik *output Scatter Plot* berikut

Grafik 4.12
Scatter plot Hubungan Supervisi akademik terhadap kinerja Guru



Melihat penyebaran pertemuan titik–titik antara dua variable X_1 dan Y menunjukkan bahwa menunjukkan koefisien korelasinya antara 0 dan 1.

b. Uji Linieritas Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Untuk hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru dengan cara yang sama menggunakan bantuan data diatas dicari persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_2 X_2$, hubungan antara

Motivasi Kerja(X_2) dengan Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan persamaan

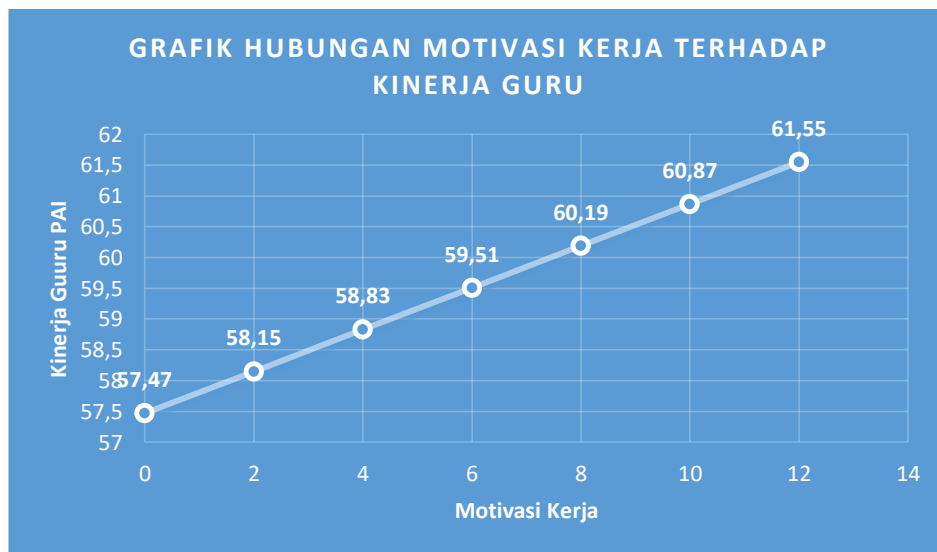
$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Dengan menggunakan bantuan micosrof exel versi 10 diperoleh nilai $a = 57.4703413$ dan $b_1 = 0,34079472$ sehingga diperoleh persamaan berikut: $Y = 57,4 + 0,0,34 X_2$. Dari persamaan dapat digambarkan kedalam grafik sebagai berikut:

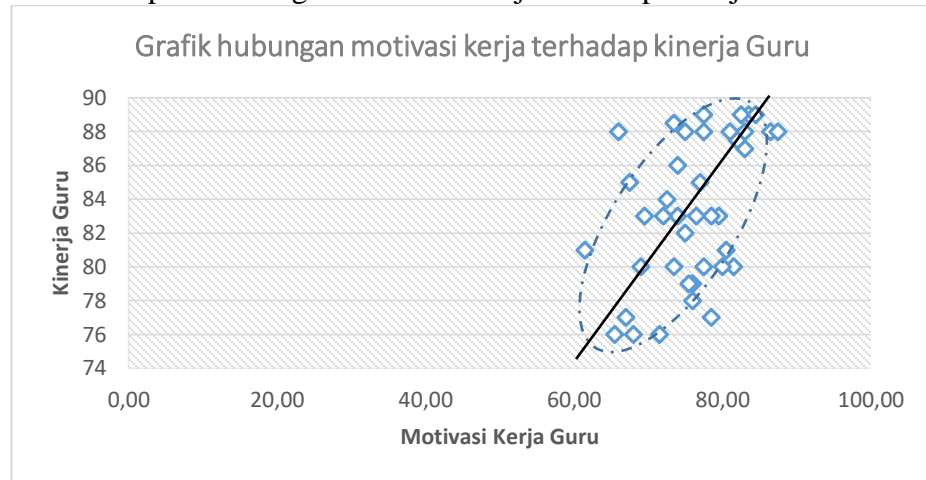
Grafik 4.13

Hubungan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru



Untuk melihat penyebaran titik dapat dilihat pada grafik *output Scatter Plot* sebagai berikut berikut

Grafik 4.14
Scatter plot Hubungan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru



Melihat penyebaran pertemuan titik –titik antara dua variable X_1 dan Y meunjukkan bahwa menunjukan koefesien korelasinya antara 0 dan 1.

3. Uji Regresi Ganda

Dari table 4.11 diatas dapat dibuat persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ dengan rumua sebagai berikut}$$

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1Y = a\sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1. X_2$$

$$\sum X_2Y = a\sum X_2 + b_1 \sum X_1. X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

bila nilai nilai dimasukan maka di dapatkan

$$3335 = 40a + b_1 3179 + 3041b_2 \dots\dots\dots 1$$

$$265790 = 3179a + 253952b_1 + 242520 b_2 \dots\dots\dots 2$$

$$254003 = 3041a + 242520 b_1 + 232588b_2 \dots\dots\dots 3$$

Persamaan (1) dikalikan 3179 dan persamaan (2) dikalikan 40

$$10603590 = 127179a + 10109139 b_1 + 9667231b_2 \dots\dots\dots 1$$

$$10631590 = 127179a + 10158087 b_1 + 9700782 b_2 \dots\dots\dots 2$$

$$- \quad \underline{28000} \quad = \quad \underline{0} \quad - \quad \underline{48948 b_1} \quad - \quad \underline{33551 b_2} \dots\dots\dots 4$$

$$3335 = 40a + b_1 3179 + 3041b_2 \dots\dots\dots 1$$

$$254003 = 3041a + 242520 b_1 + 232588b_2 \dots\dots\dots 3$$

Persamaan (1) dikalikan 3041 dan persamaan (2) dikalikan 40

$$10140068 = 121620a + 9667231 b_1 + 9244640 b_2 \dots\dots\dots 1$$

$$10631590 = 121620a + 9700800 b_1 + 9303510 b_2 \dots\dots\dots 2$$

$$- \underline{20063} \quad = \quad \underline{0} \quad - \quad \underline{433569b_1} \quad - \quad \underline{58870 b_2} \dots\dots\dots 5$$

Persamaan (4) dikali – 48948 persamaan (5) dikali- 433569

$$- \quad 28000 \quad = \quad - 48948 b_1 \quad - 33551 b_2 \dots\dots\dots 4$$

$$- \quad 20063 \quad = \quad - 433569 b_1 \quad - 58870 b_2 \dots\dots\dots 5$$

$$939,938,462 = 1,643,148,738 b_1 + 1,126,290,730 b_2 \dots\dots 4$$

$$982,020,464 = 1,643,148,738 b_1 + 2,881,560,084 b_2 \dots\dots 5$$

$$- \quad \underline{42082002} = \quad \underline{0} \quad - \quad \underline{1755269354 b_2}$$

$$b_2 = \frac{-42082002}{-1755269354} = 0,023$$

$$939,938,462 = 1,643,148,738 b_1 + 1,126,290,730 \times 0,023$$

$$1,643,148,738 b_1 = 939,938,462 - 25,904,687$$

$$1,643,148,738 b_1 = 914033775$$

$$b_1 = \frac{914033775}{1,643,148,738} = 0,55627$$

Untuk mencari a b1 dan b2 dimasukan kedalam persamaan (1)

$$3335 = 40a + 3179 \times 0,55627 + 3041 \times 0,023$$

$$3335 = 40a + 1838,325$$

$$a = \frac{3335 - 1838,325}{40} = 37,41$$

Dari perhitungan diatas dapat di buat persamaann garis regresi untuk Supervisi Akademik (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut $Y = 37,41 + 0,56 X_1 + 0,023 X_2$

4. Uji Signifikansi

a. Uji sinifikansi supervise akademik (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.16
Penolong signifikansi

$\sum X_1$	$\sum X_2$	$\sum Y$	$\sum X_1^2$	$\sum X_2^2$	$\sum Y^2$	$\sum X_1.X_2$	$\sum X_1.Y$	$\sum X_2.Y$
3179.487179	3040.5	3335	253952.2	232587.8	278783.5	242519.6	265789.7	254003.3

Untuk hubungan antara Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru dengan cara yang sama menggunakan bantuan data diatas dicari nilai a dan b sebagai berikut

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Melalui bantuan perhitungan dengan microsof exel versi 10 diperoleh nilai

$$a = 37,905 \text{ dan } b = 0,572$$

$$\text{Jumlah kuadrat total JK } X_1.Y = \sum X_1 Y - \frac{\sum X_1 \sum Y}{N} = 700$$

$$\text{Jumlah kuadrat total Y (JK Y) } = \sum Y^2 - \frac{\sum Y^2}{N} = 727,875$$

$$\text{Jumlah Kuadrat Regresi (JK reg) } = b. \text{ JK } X_1 Y = 400,424$$

$$\text{Jumlah Kuadrat Residu (JK res) } = b. \text{ JK } Y - \text{ JK reg} = 327,450$$

$$\text{Mencari F hitung} = \frac{JK \text{ reg}/K}{JK \text{ rses}/(N-K-1)} = 46,468$$

pengambilan keputusan uji signifikansi, untuk taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Jika F hitung \geq F tabel maka H_0 ditolak

H_a = Diterima

H_0 = Tidak Diterima

F tabel (0,005 ; 1; 38) adalah 4,08 dari perhitungan ternyata **F hitung** > dari F tabel **46,468 > 4,08** maka **H_0 ditolak dan H_a diterima** dan dapat dikatakan supervisi akademik mempengaruhi kinerja Guru

b. Uji sinifikansi Motivasi kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Masih menggunakan table b dapat dihitung hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru dengan cara yang sama menggunakan bantuan data diatas dicari nilai a dan b sebagai berikut

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Melalui bantuan perhitungan dengan microsof exel versi 10 diperoleh nilai

$$a = 57,470 \text{ dan } b = 0,340$$

$$\text{Jumlah kuadrat total } JK X_1.Y = \sum X_1 Y - \frac{\sum X_1 \times \sum Y}{N} = 501,625$$

$$\text{Jumlah kuadrat total Y (JK Y) } = \sum Y^2 - \frac{\sum Y^2}{N} = 727,875$$

$$\text{Jumlah Kuadrat Regresi (JK reg) } = b. JK X_1 Y = 170,929$$

$$\text{Jumlah Kuadrat Residu (JK res) } = b. JK Y - JK reg = 556,945$$

$$\text{Mencari } F \text{ hitung} = \frac{JK \text{ reg}/K}{JK \text{ rses}/(N-K-1)} = 11,662$$

pengambilan keputusan uji signifikansi, untuk taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak

H_a = Diterima

H_0 = Tidak Diterima

$F \text{ tabel} (0,005 ; 1; 38)$ adalah 4,08 dari perhitungan ternyata **F hitung > dari F tabel 11,662 > 4,08 maka H_0 ditolak dan H_a diterima** dan dapat dikatakan supervisi akademik mempengaruhi kinerja Guru

C. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis supervise Akademik (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2)

Dalam statistik, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi. Statistik adalah ukuran-ukuran yang ditentukan yang dikenakan pada sampel. Menurut Sugiyono, hipotesis asosiatif merupakan dugaan tentang adanya hubungan antar variable dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antara variable dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut, Analisis untuk pengujian hipotesis terhadap “Hubungan Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAI Se Kabupaten Banyumas ” sepenuhnya dapat dilihat pada lampiran pengujian hipotesis yang penjelasannya sebagai berikut: Uji hubungan Supervisi Akademik (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2) Sebagaimana telah disebutkan pada Bab II, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_{01} : Tidak ada Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas

H_{a1} : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas

Sebelum dilakukan uji hipotesis harus dilakukan uji korelasi terlebih dahulu, jika korelasi kuat baru boleh uji hipotesis. Untuk menghitung korelasi memakai *excel for windows*. 10 peneliti membuat table bantuan agar lebih memudahkan dalam perhitungan menggunakan analisa data kuantitatif .

Table 4.17

Tabel penolong korelasi supervise akademik dan motivasi kerja

Supervisi Akademik (X1)	Motivasi kerja (X2)	(x1-X ₂ rata) x1	(x2-x ₂ rata) x2	(x1) ²	(x2) ²	(X1 . X2)
79.48718	76.0125	0.11282	0.10	4068.048	1678.744	1797.436

$$r_{X_1.X_2} = \frac{\sum x_1.x_2}{\sqrt{(\sum(x_1)^2).(X_2)^2}}$$

Dimana $R_{X_1 X_2}$ = korelasi antara $x_1 x_2$

$X_1 = X_1 - X_1$ rata rata

$X_2 = X_2 - X_2$ rata rata

Melalui bantuan perhitungan menggunakan *microsof excel* dihitung Korelasinya

$$r_{X_1.X_2} = \frac{\sum x_1.x_2}{\sqrt{(\sum(x_1)^2).(X_2)^2}}$$

$$r_{X_1.X_2} = \frac{1797.436}{\sqrt{(4068.048 \times 1678.744)}} = 0.687$$

$$r_{X_1. X_2} = 0.687$$

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil dapat berpedoman pada table berikut:

Table 4.18
Tabel interval koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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

Besar r product moment dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) $N=40$ maka harga r table 0,320, ternyata harga r hitung lebih besar dari harga r table **maka H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Jadi kesimpulannya Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas sebesar **0.687**, yang berarti berhubungan kuat

Sedang uji Signifikansi dapat menggunakan uji t yang rumusnya sebagai berikut

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,6878 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,473081}} = 5.841$$

Besar t Hitung dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) uji dua pihak dan $dk = N-2=38$ maka diperoleh harga t table 2,021, ternyata harga t hitung **5.841**, lebih besar dari harga t table **maka H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Jadi kesimpulannya Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas dengan nilai korelasi sebesar **0.687** yang berarti memiliki hubungan yang kuat.

2. Uji Hipotesis supervisi Akademik (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Uji hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X₁) terhadap Kinerja guru (Y) Sebagaimana telah disebutkan pada Bab II, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho₂ : Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas

Ha₂ : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas

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

Table 4.19

Tabel penolong korelasi supervise akademik dan kinerja guru

Supervisi Akademik (X ₁)	Kinerja Guru (Y)	(x ₁ -X ₂ rata) X ₁	(Y-Y ₂ rata) Y	(x ₁) ²	(Y) ²	(X ₁ . Y)
79.48718	83.375	-0.11282	-85.4	4068.048	910.204	1400.241

$$r_{X_1.Y} = \frac{\sum x_1.Y}{\sqrt{(\sum (x_1)^2 . (Y)^2)}}$$

Dimana $R_{x_1 x_2}$ = korelasi antara $x_1 x_2$

$X_1 = X_1 - X_1$ rata rata

$Y = Y - Y$ rata rata

Melalui bantuan perhitungan menggunakan *microsof excel* dihitung Korelasinya

$$r_{X_1.Y} = \frac{\sum x_1.Y}{\sqrt{(\sum (x_1)^2) \cdot (\sum Y^2)}}$$

$$r_{X_1.Y} = \frac{1400.241}{\sqrt{(4068.048 \times 910.204)}} = 0.727$$

$$r_{X_1.Y} = 0.727$$

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil dapat berpedoman pada table berikut:

Tabel 4.20
Interval koefisienn

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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

Besar r *product moment* dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) $N=40$ maka harga r table 0,320, ternyata harga r hitung lebih besar dari harga r table **maka H_0 ditolak dan H_a diterima**. Jadi kesimpulannya Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas sebesar **0.727 yang berarti berhubungan kuat**

Sedang uji Signifikansi dapat menggunakan uji t yang rumusnya sebagai berikut

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.727 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,52951}} = 6.539$$

Besar t Hitung dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) uji dua pihak dan $dk = N-2=38$ maka diperoleh harga t table 2,021, ternyata harga t hitung **6.539**, lebih besar dari harga t table **maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima**. Jadi kesimpulannya Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas dengan nilai korelasi sebesar **0.727**

3. Uji Hipotesis Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Uji hubungan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja guru (Y) Sebagaimana telah disebutkan pada Bab II, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho3 : Tidak ada Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas

Ha3 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas

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

Table 4.21
Tabel penolong korelasi Motivasi Kerja dan kinerja guru

Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Guru (Y)	($x_2 - X_2$ rata) X_2	(Y - Y rata) Y	(x_2) ²	(Y) ²	($X_2 \cdot Y$)
76.0125	83.375	0.10	-85.4	1678.744	910.204	540.849

$$r_{X_2.Y} = \frac{\sum x_2.Y}{\sqrt{(\sum (x_2)^2) \cdot (\sum Y)^2}}$$

Dimana $R_{X_1 X_2}$ = korelasi antara x_1 x_2

$X_2 = X_2 - X_2$ rata rata

$Y = Y - Y$ rata rata

Melalui bantuan perhitungan menggunakan *microsof excel* dihitung

Korelasinya
$$r_{X_2.Y} = \frac{\sum x_2.Y}{\sqrt{(\sum (x_2)^2) \cdot (\sum Y)^2}}$$

$$r_{X_2.Y} = \frac{540.849}{\sqrt{(1678.744 \times 910.204)}} = 0.437$$

$$r_{x_2.Y} = 0.437$$

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil dapat berpedoman pada table berikut:

Table 4.22
Tabel interval koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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

Besar r *product moment* dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) $N=40$ maka harga r table 0,320, ternyata harga r hitung lebih besar dari harga r table **maka H_0 ditolak dan H_a diterima**. Jadi kesimpulannya Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru Terhadap

Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas sebesar **0.437 yang berarti berhubungan Sedang**

Sedang uji Signifikansi dapat menggunakan uji t yang rumusnya sebagai berikut

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.437536 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,191438}} = 2.99$$

Besar t Hitung dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) uji dua pihak dan dk = N-2=38 maka diperoleh harga t table 2,021, ternyata harga t hitung **2,99**, lebih besar dari harga t table **maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima**. Jadi kesimpulannya Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas dengan nilai korelasi sebesar **0.437**

4. Uji Hipotesis supervisi Akademik (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

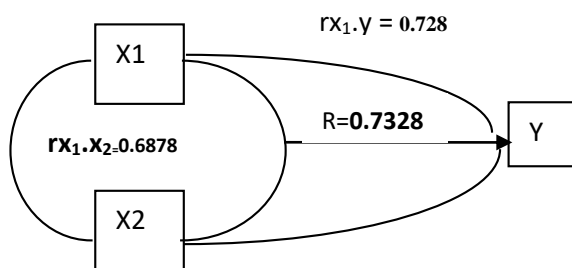
Untuk mencari hubungan dua variable independen secara bersama sama dengan satu variable dependen

Uji hubungan Supervisi Akademik (X₁) dan (Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kineja guru (Y) Sebagaimana telah disebutkan pada Bab II, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho4 : Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas

Ha4 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas

Gambar 4.1
Hubungan supervise akademik motivasi kerja terhadap kinerja guru



X_1 = Supervisi Akademik

X_2 = Motivasi kerja

Y = kinerja Guru

R = Korelasi Ganda

$$r_{X_2.Y} = 0.43753$$

Rumus korelasi ganda dua variable dalah sebagai berikut

$$R_{y.x_1.x_2} = \frac{\sqrt{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} \cdot r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}}{1 - r_{(x_1.x_2)}^2}$$

$R_{y.x_1.x_2}$ = korelasi antara x_1 dan x_2 bersama –sama dengan Y

r_{yx_1} = Korelasi product moment antara x_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi product moment antara x_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara x_1 dengan x_2

melalui bantuan microsoft excel dapat diringkaskan hasilnya kedalam table berikut:

Table 4.23
Tabel penolong korelasi ganda

$r_{x_1x_2}$	r_{yx_1}	r_{yx_2}	$(r_{x_1x_2})^2$	$(r_{yx_1})^2$	$(r_{yx_2})^2$
0.68780	0.727679	0.43753	0.473089	0.5295180	0.191438

$$R_{y.x1.x2} = \frac{\sqrt{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}}{1 - r_{(x1.x2)}^2}$$

$$R_{y.x1.x2} = \frac{\sqrt{0.5295 + 0.19143 - 2 \times 0.7276 \times 0.4375367 \times 0.6878}}{1 - 0.191438}$$

$$R_{y.x1.x2} = \mathbf{0.732}$$

Besar *r product moment* dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) $N=40$ maka harga *r* table 0,320, ternyata harga *r* hitung lebih besar dari harga *r* table **maka H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Jadi kesimpulannya Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,732

Untuk mengetahui F-tabel digunakan ketentuan $df = (k) (n-k-1)$ pada *level of significance* (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih besar dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan.

Rumus yang digunakan

$$Fh = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)/(n-K-1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

$$Fh = \frac{0.732^2/2}{\frac{1 - 0.732^2}{40 - 2 - 1}}$$

$$Fh = \frac{0.53704/2}{\frac{1 - 0.53704}{37}} = 21.460$$

Berdasarkan harga hitung F_h sebesar 21,46 dibandingkan dengan F table dk pembilang k, penyebut $(n-k-1)$, harga dk pembilang =2 dan dk penyebut $(40-2-1) = 37$ taraf kesalahan 5% harga F table ditemukan 3,25 ternyata harga F hitung $> F$ table ($21,46 > 3,25$), Karena $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan supervise Akademik (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2)

Supervisi akademik adalah salah satu tugas Kepala Sekolah yang harus dilaksanakan dan untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal dan teknis (Glickman, et al., 2007). Oleh sebab itu, setiap Kepala Sekolah harus memiliki dan menguasai konsep supervisi akademik yang meliputi: pengertian dan konsep, tujuan dan fungsi, prinsip-prinsip, dan dimensi-dimensi substansi supervisi akademik¹ Supervisi akademik yang dilakukan Kepala Sekolah berperan antara lain untuk memberi pemahaman kepada guru tentang konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik perkembangan belajarsiswa dengan memberikan contoh pembelajaran yang kreatif, inovatif, pemecahan masalah, berpikir kritis, dan naluri kewirausahaan ;membimbing guru dalam menyusun rencana Pelaksanaan Pembelajaran/RPP mata pelajaran di sekolah berlandaskan standar isi, kompetensi inti/KI dan kompetensi dasar/KD, dan prinsip-prinsip pengembangan RPP;membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/ model /metode/ teknik pembelajaran/ bimbingan yang mengarah kepada pendekatan berbasis proses keilmuan /ilmiah/ saintifik serta dapat mengembangkan berbagai potensi siswa; membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi siswa;membimbing guru

¹ Direktorat pembinaan Sekolah Menengah Atas, Panduan Supervisi Akademik, 2017 hal 1

dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas), sekolah dikatakan baik apabila memiliki delapan kriteria: a) siswa yang masuk terseleksi dengan ketat dan dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan prestasi akademik, psikotes dan tes fisik; b) sarana dan prasarana pendidikan terpenuhi dan kondusif bagi proses pembelajaran, c) iklim dan suasana mendukung untuk kegiatan belajar, d) guru dan tenaga kependidikan memiliki profesionalisme yang tinggi dan tingkat kesejahteraan yang memadai, e) melakukan improvisasi kurikulum sehingga memenuhi kebutuhan siswa yang pada umumnya memiliki motivasi belajar yang tinggi dibandingkan dengan siswa seusianya, f) jam belajar siswa umumnya lebih lama karena tuntutan kurikulum dan kebutuhan belajar siswa, g) proses pembelajaran lebih berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan kepada siswa maupun wali siswa, dan h) sekolah unggul bermanfaat bagi lingkungannya²

Pengertian supervisi secara etimologis menurut Ametembun, menyebutkan bahwa dilihat dari bentuk perkataannya, supervisi terdiri dari dua buah kata super + vision : Super = atas, lebih, Vision = lihat, tilik, awasi. Makna yang terkandung dari pengertian tersebut, bahwa seorang supervisor mempunyai kedudukan atau posisi lebih dari orang yang disupervisi, tugasnya adalah melihat, menilik atau mengawasi orang-orang yang disupervisi.³

Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang

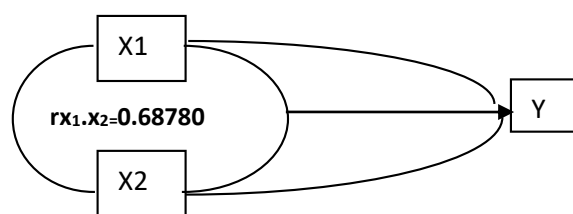
² Arif Rahman, Materi Diklat *Implementasi Kurikulum 2013* Untuk Pengawas dan kepala sekolah, 2013 hal 56

³ Direktorat pembinaan Sekolah Menengah Atas, *Panduan Supervisi Akademik*, 2017 hal 6

telah ditentukan sebelumnya.⁴ Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya

Berdasarkan hasil perhitungan besar *r product moment* dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) $N=40$, harga *r* table sebesar 0,320, ternyata diperoleh harga *r* hitung lebih besar dari harga *r* table maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya Ada hubungan yang positif antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja sebesar 0.687. Ini berarti berhubungan kuat. Besar *t* hitung dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) uji dua pihak dan $dk = N-2=38$ maka diperoleh harga *t* table 2,021, ternyata harga *t* hitung 5.84101, lebih besar dari harga *t* table maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja dengan nilai korelasi sebesar 0.687.

Gambar 4.2
Hubungan supervise akademik dan motivasi kerja



Menurut Pendapat ketua MGMP Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas Durotun Nasikhin, M.Pd, I ketika peneliti mewancarai :

³⁹ Husaini Usman *Manajemen teori dan praktik Pendidikan*, Jakarta Bumi Aksara, 2012 hal

⁴ Sondang P. Siagian *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta Rineka Cipta 2012 hal 138

“ Guru-guru sangat berantusias dan mempersiapkan administrasi mulai Silabus, RPP daftar nilai, buku catatan siswa, soal – soal ulangan selalu disiapkan saat akan di supervise oleh kepala sekolah, bahkan akan menyajikan pelajaran dengan model pembelajaran yang paling baik agar dinilai bagus saat tampil dihadapan kepala sekolah”

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua MGMP tersebut diatas memberikan cukup informasi bahwa dengan supervise akademik guru akan tergerak untuk melakukan yang terbaik (termotivasi) dalam melakukan tugas dan tanggung jawab oleh dirinya sendiri (*intrinsik*) maupun karena akan dinilai oleh kepala sekolah (*ekstrinsik*)

2. Hubungan Supervisi Akademik (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja merupakan suatu kotruksi multidemensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain faktor intrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.⁵ Adapun yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu seperti guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi, kultur organisasi (sekolah).

⁵ e-jurnal.com/2013/09/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja.html diakses 17 Nopember 2017

- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal.

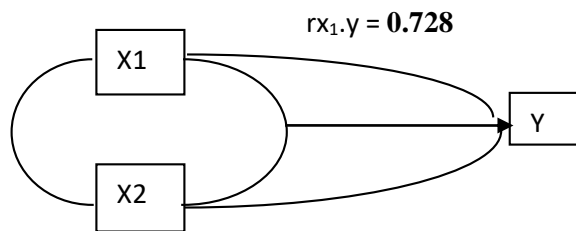
Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010) faktor-faktor kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor kinerja individual antara lain: pengetahuan, keterampilan, motivasi, peran.
- 2) Faktor kinerja kelompok antara lain: keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan, peran tim, norma.
- 3) Faktor kinerja organisasi antara lain: lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, kultur organisasi, proses organisasi.⁶

Dari hasil beberapa hasil riset bahwa Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan peran individu bersangkutan serta adanya kepemimpinan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan Kinerja guru akan mempengaruhi kinerja para guru yang lain dan akhirnya kinerja guru ini akan mempengaruhi kinerja sekolah.

Hal ini sesuai hasil penelitian bahwa supervise akademik berhubungan erat terhadap kinerja guru dilihat dari persamaan garis hubungan antara adanya kinerja guru Pendidikan Agama Islam dengan persamaan berikut $Y = 37,9 + 0,57 X$, yang memiliki kecondaan $0,57$. Besar korelasi antara supervise akademik dan kinerja guru adalah 0.728 yang berarti berhubungan kuat

Gambr 4.3
Hubungan supervise akademik terhadap kinerja guru



Besar r product moment dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) $N=40$ maka harga r table 0,320, ternyata harga r hitung lebih besar dari harga r table. Jadi kesimpulannya Ada hubungan yang positif antara Supervisi

⁶ ibid

Akademik Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas sebesar **0.727 yang berarti berhubungan kuat**

Sedang uji Signifikansi menggunakan uji t dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) uji dua pihak dan $dk = N - 2 = 38$ maka diperoleh harga t table 2,021, ternyata harga t hitung **6.539**, lebih besar dari harga t table. Jadi kesimpulannya Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas sebesar **0.727**

Berdasarkan hasil rangkuman wawancara dengan sekretaris MGMP PAI Mustofa, S.Ag beliau menyatakan bahwa:

“ Jika dijadwal untuk disupervisi oleh kepala sekolah/ pengawas akan berusaha mempersiapkan administrasi dengan sebaik baiknya mulai dari silabus, RPP, daftar nilai, dan pengkat lainnya. Saya berusaha sebaik baiknya, sebagus bagusnya dan anak anak juga siap untuk menerima pelajaran sehingga hasilnya maksimal, motivasi saya agar mendapatkan penilaian yang bagus “

Dari hasil wawancara dapat diperoleh kesimpulan guru lebih siap dalam memberikan pelayanan pembelajaran ketika akan disupervisi oleh kepala sekolah / pengawas. Harapan kedepan pada siswa agar hasilnya bagus selain itu guru menginginkan nilai yang bagus dari kegiatan tersebut (*motivasi ekstrinsik*).

3. Hubungan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_2 X_2$, dengan $a = 57.47$ dan $b_1 = 0,34$ sehingga diperoleh persamaan berikut: **$Y = 57,4 + 0,34 X$** . dari persamaan diatas menunjukkan antara motivasi kerja dengan kinerja guru berbanding lurus. Artinya ada hubungan yang lurus jika memiliki motivasi kinerjanya meningkat atau menurun seiring besar kecilnya motivasi.

Berdasarkan hasil perhitungan besar r product moment dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) $N=40$, diperoleh harga r = **0.437** sedang table 0,320, ternyata harga r hitung lebih besar dari harga r table Jadi

kesimpulannya Ada hubungan yang positif antara Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas sebesar **0.437 yang berarti berhubungan Sedang**

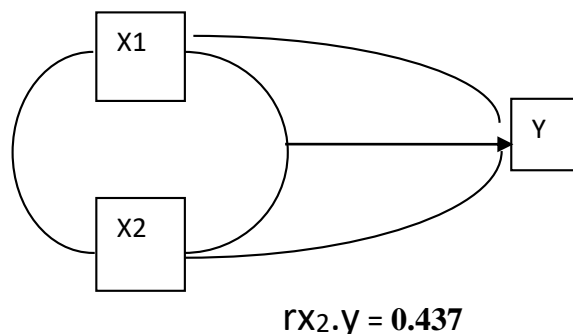
Sedang uji Signifikansi dapat menggunakan uji t yang rumusnya sebagai berikut

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.437536 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,191438}} = 2.99$$

Besar t Hitung dengan taraf kesalahan 5% (kepercayaan 95%) uji dua pihak dan dk = N-2=38 maka diperoleh harga t table 2,021, ternyata harga t hitung **2,99**, lebih besar dari harga t table. Jadi kesimpulannya Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas. Dari perhitungan menggunakan rumus korelasi *product moment* diperoleh nilai korelasi sebesar 0.437536637. Untuk lebih jelas dengan digambarkan dalam gambar sebagai berikut

Gambar 4.4
Hubungan Motivasi Kerja guru terhadap kinerja guru



Berdasarkan hasil wawancara dengan guru PAI SMP Negeri 1 Cilongok yaitu ibu Dakiroh, S.Ag beliau mengatakan bahwa:

“Setelah ada jadwal yang sudah ditetapkan oleh Kepala sekolah / pengawas saya memilih kelas yang akan disupervisi dan mempersiapkan administrasi selengkap – lengkapnya agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik dan lancar, selain itu saya menggunakan model pembelajaran yang paling cocok dengan materi yang akan saya sampaikan ke siswa agar siswa senang dan memahami materi.”

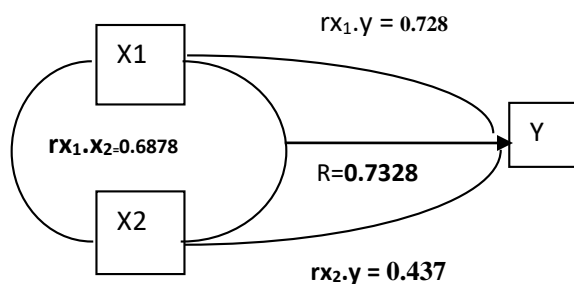
Bersarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa ada usaha tertentu dan persiapan – persiapan khusus yang menandakan ada gerakan positif dari dirinya (motivasi diri). Dengan motivasi diri dari guru maka akan diperoleh hasil yang lebih baik yang bisa memberikan andil terhadap mutu pendidikan.

4. Supervisi Akademik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas, Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: “terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas,” karena berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.), harga. hitung F_h sebesar 21,46 dibandingkan dengan F_{table} dk pembilang k, penyebut (n-k-1), harga F_{table} dk pembilang =2 dan dk penyebut (40-2-1) = 37 taraf kesalahan 5% harga F_{table} ditemukan 3,25 ternyata harga $F_{hitung} > F_{table}$ (21,46 > 3,25) yang berarti signifikan.

Dari perhitungan regresi diperoleh hubungan antara Supervisi Akademik (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut $Y = 37,41 + 0,56 X_1 + 0,023 X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan ada kecondongan (*gradient*) sebesar 0,56 Sedangkan besarnya korelasi antara Supervisi Akademik (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y) sebesar $R_{y.x_1.x_2} = 0.733$ yang berarti memiliki hubungan yang kuat sehingga antara supervise akademik dan motivasi kerja berhubungan kuat dengan kinerja guru. Lebih jelasnya dpat dilihat pada gambar 4.5.

Gambar 4.5
Hubungan supervise akademik , motivasi kerja terhadap kinerja guru



Menurut hasil Wawancara dengan ibu Ida farida Isnaini, M.Pd.I saat ditemui di SMP Negeri 1 Purwokerto yang menjabat Bandahara MGMP PAI Kabupaten Banyumas beliau mengatakan bahwa:

“ Saat akan disupervisi menyiapkan perangkat pembelajaran sebaik -baiknya karena termotivasi untuk mendapatkan hasil terbaik, dan menggunakan model pembelajaran yang baik dan cocok untuk materi yang akan disampaikan pada siswa”

Uraian di atas, memberikan informasi bahwa kinerja guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas menurut, sampel kinerja guru berasal dari sampel yang berdistribusi normal dan hasil wawancara dengan nara sumber guru Pendidikan Agama Islam. Sehingga dapat disimpulkan bahwa supervise akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru berkorelasi terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Banyumas

BAB V

SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas dengan nilai korelasi sebesar 0.688. t hitung lebih besar dari t table 0,32.
2. Ada hubungan yang positif signifikan antara Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas, dengan persamaan $Y = 37,9 + 0,57 X$, yang memiliki kecondongan 0,57. Besar korelasi antara supervise akademik dan kinerja guru adalah 0.728 yang berarti berhubungan kuat. Signifikansi menggunakan uji t sebesar **6.53** lebih besar dari t table perolehan t table 2,021
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas, persamaan regresi $Y = 57,4 + 0,34 X_2$. Uji signifikansi uji t sebesar **2,99** lebih besar dari t table 2,021. Nilai korelasi t hitung sebesar 0.437 lebih besar t table 0,32 yang berarti berhubungan sedang.
4. Ada hubungan positif dan signifikan antara Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP se Kabupaten Banyumas, berdasar hasil penelitian uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.), harga hitung F_h sebesar 21,46 lebih besar dari F table 3,25. Dari perhitungan regresi $Y = 37,41 + 0,56 X_1 + 0,023 X_2$, kecondongan (*gradient*) sebesar 0,56 Sedangkan besar korelasi antara Supervisi Akademik

(X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y) sebesar $R_{y.x_1.x_2} = 0.733$ sehingga antara supervise akademik, motivasi kerja dan kinerja guru memiliki hubungan yang kuat

B. Implikasi

Berdasarkan Penelitian ini ada korelasi yang signifikan antara Supervisi Akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun pengawas terhadap motivasi kerja guru, Jika guru akan di supervise berdasarkan analisis dan wawancara dengan responden guru akan melakukan persiapan yang terbaik dan melaksanakan pembelajaran yang sudah di siapkan dengan matang untuk memperoleh hasil yang baik dan memuaskan sehingga dampaknya siswa terlayani dengan pelayanan prima. Hal ini akan berdampak pemahaman terhadap materi pelajaran meningkat yang berakibat mutu pendidikan meningkat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang menjadi saran daripenulisan 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 Pendidikan Agama Islam.
2. Bagi Kepala Sekolah maupun Pengawas hendaknya mnegevaluasi hasil supervise secara tuntas agar hasilnya berdampak positif dan nyata pada guru dan demi terciptanya mutu pendidikan
3. Bagi para peneliti, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan literatur, khususnya pada penelitian variabel yang sama untuk mengungkapakan temuan-temuan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Boedi. *Supervisi Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia, 2016.
- Ali Rifaldi, Muhammad. “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya*” Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, 2014
- Alqur’an dan Terjemahannya Departemen Agama RI, Jakarta , CV Pustaka Agung Harapan , 2002
- Direktorat pembinaan Sekolah Menengah Atas, *Panduan Supervisi Akademik*, 2017
- Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. Depdiknas. 2008. *Metode dan Teknik Supervisi*. Jakarta.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011
- Dwiloka, Bambang. *Tenik Menulis Karya Ilmiah*, Jakarta PT Rineka Cipta ,2005
- e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Hasibuan, Paruhuman “*Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Area*” . Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Medan 2016
- Junaedi “ *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur*. Prgram Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia jurusan Manajemen Pendidikan. Tahun 2013
- Jurnal Pendidikan Penabur - No.03 / Th.III / Desember 2004
- Kemendikbud (2014) *Supervisi Akademik Implemantasi kurikulum 2013*, Bahan Ajar Implementasi Kurikulum 2013 untuk Pengawas Sekolah
- Kompas “*Kualitas Guru Terus Diperbaiki*” /20160916 /28176274318993 diakses tanggal 5 juni 2017
- Mukhtar H, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada, 2009

- Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Kinerja Guru*, Bandung PT Remaja Rosdakarya 2013
- Mustafa, Zainal. 1995. *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*. Yogyakarta
- Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Bandung* : Remaja Rosdakarya, 2010
- Panduan Penulisan Tesis, Program Pascasarjana IAIN Purowkerto, Stain Press 2014
- Panji Anoraga, . *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta 2009
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Jakarta PT Rineka Cipta 2010
- Rohman, Arif., Seminar Nasional Pendidikan, *Manajemen Profesionalisme Guru dan Tantangannya*, Unsoed 28 Mei 2015
- _____. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Saefudin Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Pasca Sarjana Departemen Ilmu Administrasi Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Kependidikan tahun 2012 yang berjudul “*Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Guligas 2 Sliyeg Kabupaten Indramayu*”
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Santoso, Singgih. 2002, *Buku Latihan SPSS : Statistik Multivariat*, Jakarta: Elex Komputindo.
- _____, *Statistik Multivariat dengan SPSS*, Jakarta, Penerbit PT Elex Media Komputindo 2017
- Sardiman.. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014
- Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta Rineka Cipta 2012
- Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta Rineka Cipta 2012
- Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta Rineka Cipta 2012
- Sismiati, *Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Komunikasi Interpersonal, Dan Motivasi Kinerja Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di SMP Negeri Sub Rayon 4 Bandar Lampung*

Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Fakultas
Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung tahun 2012

Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta
Rineka Cipta 2012

Sudjana, *Metoda Statistika*, Bandung, Penerbit Tarsito 2002

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, Penerbit Alfabeta 2014

_____, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung, Penerbit Alfabeta 2015

Suharsimmi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Penekatan Praktik*, Jakarta
Rineka Cipta 2013

Susanto,Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*,Jakarta, Prenadamedia,
2016

Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS : Statistik Multivariat*, Jakarta: Elex
Komputindo, 2002

Suhardan, Dadang, *Supervisi Profesional*, Bandung : Alfabeta , 2010

Suyanto, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta Penerbit Erlangga 2013

Tabrani Rusyan dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV.
Dinamika Karya Cipta 2000

Teks Panca Prasetya KORPRI yang kelima tentang kedisiplinan

Undang undang RI no 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Usman, Husaini. *Manajemen Teori dan Praktik Pendidikan*, Jakarta Bumi Aksara
,2012

<http://e-journal.unnes.ac.id/nju/index.php/JPP>

[https://nayaakyasazilvi.wordpress.com/2014/07/11/perbedaan-
motivasi-intrinstik-
ekstrinsik](https://nayaakyasazilvi.wordpress.com/2014/07/11/perbedaan-motivasi-intrinstik-ekstrinsik)

[https:// uny.wordpress.com](https://uny.wordpress.com) diakses 2 Agustus 2017

[http://www.mediapendidikan.info/wp-content/uploads/2014/12/permendiknas_13-
Tahun_2007-sks_lamp.pdf](http://www.mediapendidikan.info/wp-content/uploads/2014/12/permendiknas_13-Tahun_2007-sks_lamp.pdf)

<http://www.sarjanaku.com/2011/05/supervisi-pendidikan.html>

Walter Dick, Lou Carey *The Systematic Design Intuction* Florida State university
University of south Florida Harper Collins Publishers 1990

Widoyoko, Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta:
Pustaka Pelajar 2014

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama : Suparjo
2. Tempat/Tanggal lahir : Boyolali, 2 November 1967
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Laki- Laki
5. Warga Negara : Indonesia
6. Pekerjaan : PNS (Guru Fisika)
7. No HP : 081328717270
8. Alamat : Jl. Waru Raya no 178 Perumnas Grand
Tanjung Elok Purwokerto Selatan

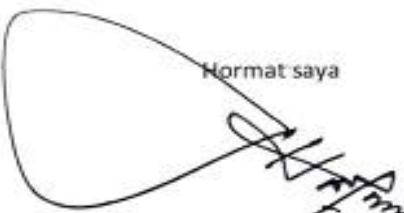
B. PENDIDIKAN FORMAL

1. SD : SDN 1 Kebakan Boyolali
2. SMP : SMP N 5 Boyolali
3. SMA : SMA N 2 Boyolali
4. Diploma III : IKIP Semarang Jurusan Pend. Fisika
5. Strarta satu (S1) : Universitas Terbuka Jurusan Pend. Fisika

C. PRESTASI YANG PERNAH DIRAIH

1. Guru Berprestasi 1 Kabupaten Banyumas tahun 2012
2. Juara 1 Inovasi Pembelajaran Tingkat provinsi Jawa Tengah tahun 2006
3. Kepala SMPN 3 Sokaraja (2014-2017)
4. Kepala SMPN 1 Cilongok (2017- Sekarang)

Demikian biodata penulis, semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya

Hormat saya

Suparjo

LAMPIRAN – LAMPIRAN



Penjelasan Pengisian angket cara Pengisian angket oleh peneliti di Forum MGMP PAI Kab, Banyumas



Pembagian Instrumen Penelitian oleh Pengurus MGMP Ketua MGMP PAI (Durotun Nasikhin, M,Pd.I) membantu membagikan Instrumen Penelitian



Para pengurus MGMP PAI Sub Rayon 01 sd 07 Kab. Banyumas





Mendengarkan penjelasan Peneliti cara pengisian angket





Ucapan Terimakasih setelah pelaksanaan Pengisian Instrumen usai



KEMENTERIAN AGAMA R.I
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

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
NOMOR 013 TAHUN 2017

Tentang

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS UNTUK MAHASISWA PASCASARJANA

DIREKTUR PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis, perlu ditetapkan dosen pembimbing.
b. bahwa untuk penetapan dosen pembimbing tesis tersebut perlu diterbitkan surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 139 Tahun 2014 tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto menjadi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
Pertama : Mengangkat Saudara **Dr. H. M. Hizbul Muflih, M.Pd.** sebagai Pembimbing Tesis.
- Kedua : Memberi tugas kepada nama tersebut di atas untuk membimbing penelitian dan penulisan tesis mahasiswa atas nama: **Suparjo NIM: 1423402084** Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
- Ketiga : Proses pelaksanaan bimbingan tesis dilaksanakan paling lama 2 (dua) semester.
- Keempat : Semua biaya yang timbul sebagai akibat keputusan ini, dibebankan pada dana anggaran yang berlaku.
- Kelima : Keputusan ini akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya, dan berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Purwokerto
Pada tanggal : 13 Juni 2017



Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.
NIP. 19691219 199803 1 001

TEMBUSAN :

1. Wakil Rektor I
2. Kabiro AUAK



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN
DAN PENGEMBANGAN DAERAH
(BAPPEDALITBANG)

Jln. Prof. Dr. Soeharso No. 45 Telp. (0281) 632548 Fax. 640715 Purwokerto

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 070.1/00683/VI/2017

- I. Membaca
1. Surat dari Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto nomor : 677/In.17/PPs/PP.009/2017 ; Tanggal : 6 Juni 2017 ; Perihal : Permohonan Ijin Penelitian
 2. Surat Rekomendasi Penelitian Kepala Kesbangpol Kabupaten Banyumas nomor : 070.1/00699/VI/2017
- II. Menimbang : Bahwa kebijaksanaan mengenai kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat perlu dibantu pengembangannya.
- III. Memberikan Ijin Kepada :
1. Nama : - **SUPARJO S.PD**
 2. Alamat : Jl. Waru Raya no 178 Perumnas Tanjung Elok Purwokerto Selatan RT 01 / 08
 3. Pekerjaan : Guru
 4. Judul Penelitian : **HUBUNGAN SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KIERJA TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP SE KABUPATEN BANYUMAS**
 5. Bidang : Manajemen Pendidikan
 6. Lokasi Penelitian : SMP di wilayah Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas
 7. Lama Berlaku : 3 bulan
 8. Penanggungjawab : **Dr. Abdul Basit, M.Ag**
 9. Pengikut : - orang
- IV. Untuk melaksanakan kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Banyumas dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak dilaksanakan untuk tujuan lain yang dapat berakibat melakukan tindakan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - b. Sebelum melaksanakan kegiatan dimaksud, terlebih dahulu melaporkan kepada kepala wilayah yang ditunjuk dari pejabat yang berwenang.
 - c. Menaati segala ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku juga petunjuk-petunjuk dari pejabat yang berwenang.
 - d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon.
 - e. Setelah selesai pelaksanaan kegiatan dimaksud menyerahkan hasilnya kepada Bappedalitbang Kabupaten Banyumas Up. Bidang Perencanaan, Pengendalian, Penelitian dan Pengembangan Bappedalitbang Kabupaten Banyumas.

DIKELUARKAN DI : PURWOKERTO

PADA TANGGAL : 08 Juni 2017

An. KEPALA BAPPEDALITBANG
KABUPATEN BANYUMAS
KASUBID PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN



JOKO NOVA ARIANTO, ST. MPA.

Penata

NIP. 19791101 200503 1 007



TEMBUSAN disampaikan kepada Yth.:

1. Bupati Banyumas;
2. Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto;
3. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas;
4. Para Kepala SMP se-Kabupaten Banyumas;
5. Kepala Kantor Kesbangpol Kab. Banyumas;
6. Arsip (Bidang Rencalitbang pada Bappedalitbang Kab. Banyumas).



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS
DINAS PENDIDIKAN

Jalan Perintis Kemerdekaan 75 Purwokerto Kode Pos 53141

Telp (0281) 635220, Faks. 0281-630869

Email : dindik@banyumaskab.go.id – Website : www.dindik.banyumaskab.go.id

SURAT IJIN PENELITIAN

Nomor : 070 / 83 / 2017

Menunjuk Surat dari Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDALITBANG), nomor : 070.1/00683/VI/2017 tanggal 8 Juni 2017 perihal Permohonan Surat Ijin Penelitian, dengan ini kami tidak berkeberatan memberi ijin kepada :

Nama : SUPARJO, S.Pd.
Bidang : Manajemen Pendidikan
Judul Penelitian : HUBUNGAN SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SMP SE KABUPATEN BANYUMAS
Lokasi : SMP se Kabupaten Banyumas
Waktu Penelitian : 3 Bulan
Penanggungjawab : Dr. Abdul Basit, M.Ag.
Pengikut : -

Setelah selesai Penelitian menyerahkan hasil kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

Demikian kepada yang bersangkutan untuk menjadikan periksa dan dilaksanakan.

Purwokerto, 08 Juni 2017

a.n. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN BANYUMAS
Sekretaris,
ub
Ka. Subbag Umum dan Kepegawaian



HERI YULIADI, S. Ag

Pemuda Muda Tingkat I

NIP. 19750717 200901 1 008

TEMBUSAN disampaikan kepada Yth. :

1. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas (sebagai laporan);
2. Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto;
3. Kepala Bidang Pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas;
4. Kepala SMP se Kabupaten Banyumas
5. Arsip (Subbag Umum dan Kepegawaian).



**MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP)
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)
KABUPATEN BANYUMAS**



Sekretariat SMP Negeri 1 Cilongok Jln. Raya Pernasidi - Cilongok Telp. (0281) 655457

SURAT KETERANGAN

Nomor : 19/ MGMP-PAI/C/BMS/XI/2018

Yang bertanda – tangan di bawah ini :

Nama : Durotun Nasikhin, S.Ag., M.Pd.I
NIP : 19720112 200701 1 015
Jabatan : Ketua MGMP PAI Kabupaten Banyumas

menerangkan bahwa :

Nama : Suparjo
NIM : 1423402084
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Hubungan Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekabupaten Banyumas

telah melaksanakan penelitian pada rekan – rekan MGMP PAI tanggal 8 Januari 2018 bertempat di SMP Negeri 5 Purwokerto dan wawancara dengan guru di SMP yang ditunjuk peneliti.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 10 Januari 2018



Durotun Nasikhin, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 19720112 200701 1 015

Kepada YTh
Bapak Dr, Rokhmat, M.Pd
Di Tempat

Assalamu 'alaikum WrWb

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini selaku dosen pembimbing dari mahasiswa :

Nama : Suparjo
NIM : 1423402084
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam / MPI

Memohon kesediaan bapak sebagai expert Judgment dalam mempertimbangkan dan menilai validitas isi pada instrument penelitian tesis yang berjudul: "Hubungan Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP Se Kabupaten Banyumas"

Demikian surat pengantar ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Atas perhatian dan bantuan yang diberikan saya mengucapkan banyak terimakasih

Wassalamu 'alaikum Wr Wb

Mengetahui
Dosen Pembimbing



Dr. Hisbul Muflihini, M.Pd
NIP. 19630302199103005

Purwokerto
Peneliti



Suparjo
NIM. 142402084

SURAT KETERANGAN VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN

Yang Bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd

NIP : 19720420 200312 1 001

Setelah membaca, menelaah dan mencermati instrument penelitian berupa angket yang akan digunakan untuk penelitian berjudul; “ **Hubungan Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP Se Kabupaten Banyumas**” yang di buat oleh

Nama : Suparjo

NIM : 1423402084

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam / MPI

Dengan ini menyatakan instrument penelitian tersebut:

- Layak Digunakan untuk mengambil data tanpa revisi
- Layak Digunakan untuk mengambil data dengan revisi sesuai saran
- Tidak layak

Catatan (bila Perlu)

Demikian keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya

Purwokerto 3 Januari 2018

Validator



Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd

NIP. 19720420 200312 1 001

KISI – KISI INSTRUMEN MOTIVASI KERJA GURU

Var iabel	Sub Variabel	Indikator	Butir Soal
M O T I V A S I	Motivasi Intrinsik dari dorongan hati	a. Semangat bekerja b. Disiplin c. Bertanggung jawab d. Ikhlas e. Kreatif f. Inovatif	1-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26-30
	Motivasi Intrinsik Keinginan dihargai orang (berprestasi)	a. Mengikuti pendidikan/Pelatihan b. Senioritas c. Berprestasi d. Aktualisasi diri	31-32 33-34 35-36 37-38
	Motivasi Ekstrinsik Afiliasi dan sosial	a. Mengikuti Kegiatan MGMP b. Mengikuti Seminar c. Mengikuti forum ilmiah	39-40 41-42 43-44
	Motivasi ekstrinsik Keninginan mendapatkan kekuasaan	a. Membuat simpati orang lain b. Keninginan memperoleh jabatan c. Mendaftar tes calon Kepala Sekolah	45-46 47-48 49-50
Jumlah Total			50

ANGKET MOTIVASI KERJA GURU

Petunjuk

- A. Tuliskan Kode soal dan kode tempat duduk saudara
- B. Berilah tanda rumput(✓) pada angka yang tersedia sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya
 SS = selalu
 SR = sering
 KD= Kadang- kadang
 TP= tidak pernah

Kode soal :
Kode tempat duduk :

No	Soal	Pernyataan			
		SS	SR	KD	TP
Semangat Bekerja					
1	Disaat saya kecapaian kadang saya hanya memberi tugas tetapi tetatp saya tunggu di kelas				
2	Kalau habis mendapatkan sertivikasi kerja saya lebih rajin dari biasanya				
3	Sekalipun hujan saya tetap berangkat meskipun kadang terlambat				
4	Jika siswa yang saya ajar nilainya jelek – jelek saya sanggup memberi tambahan jam pelajaran tanpa memperoleh honor				
5	Saya berusaha datang awal masuk ke kelas				
Disiplin		SS	SR	KD	TP

6	Saya tidak segera mengoreksi ulangan menanti, menanti ada waktu luang				
7	Saya setor administrasi pembelajaran (RPP, PROTA, PROMES, KALDIK) kalau teman – teman sudah mengumpulkan				
8	Saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan sekolah maupun pemerintah kalau ada himbauan				
9	Saya sangat tegas dalam memberikan penilaian kepada siswa pintar tetapi nakal atau agak kurang tetapi sopan				
10	Saya tidak membeda- bedakan pelayanan mengajar siswa yang kaya , miskin , cerdas bodoh atau status				
Bertanggung Jawab		SS	SR	KD	TP
11	Saya mengajar sesuai dengan tuntutan kurikulum				
12	Saya tidak menjalankan tugas piket dan jaga jika sudah ada guru piket yang lain yang menangani				
13	Saya tetap mengikuti upacara bendera pada hari senin dan hari besar lainnya sekalipun dibelakang siswa				
14	Saya menjaga lingkungan sekolah yang bersih indah dan nyaman bersama siswa dalam melaksanakan program sekolah				
15	Saya merasa nyaman bekerja sehingga pekerjaan dan tugas saya, saya selesaikan tepat waktu				
Iklhas		SS	SR	KD	TP
16	Saya senang membantu pekerjaan sekolah pada teman jika terjadi kesulitan				

17	Saya kurang senang jika ada teman merasa kesulitan meminta bantuan kepada saya terus-terusan				
18	Saya merasa bangga dan senang bisa menularkan ilmu kepada para siswa asal siswanya taat-taat				
19	Saya berusaha untuk bekerja dengan baik agar hasil yang saya lakukan bernakna				
20	Saya akan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk mengerjakan tugas sekalipun tanpa perintah atasan				
Kreatif		SS	SR	KD	TP
21	Saya mengajar dengan menggunakan cara sendiri yang penting anak pinter dan memahami apa yang saya ajarkan sesuai dengan tuntutan kurikulum				
22	Saya kadang – kadang mengajar menggunakan media pembelajaran yang menarik				
23	Saya mengajar menggunakan model pembelajaran yang berbeda – beda pada tiap materi yang berbeda				
24	Saya berusaha mencari literatur dari beberapa buku dan internet guna memahamkan diri saya dan siswa				
25	Dalam penilaian siswa saya menggunakan beberapa cara pengambilan pengetahuan, motoric dan pemahaman dalam melaksanakan ibadah				
Inovatif		SS	SR	KD	TP

26	Saya sering menggunakan model pembelajaran yang saya modifikasi sendiri sesuai dengan keinginan materi pelajaran				
27	Saya mencoba hal- hal yang baru kemudian saya pelajari dan di bahas bersama temankalau sempat				
28	Kalau materi dalam buku paket tidak sempurna saya mencari solusi mencari buku lain dan browsing di internet				
29	Saya mengajak siswa jangan membuang sampah sembarangan dan mengumpulkannya untuk dijual bisa dijadikan uang untuk siswa yang tidak mampu				
30	Saya menghibau siswa untuk infak di hari jumat hasilnya untuk membantu siswa miskin dan yatim piatu disekolah saya				
Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan		SS	SR	KD	TP
31	Saya mengikuti seminar bila memerlukan ilmu yang saya butuhkan sekalipun membayar				
32	Saya mengikuti kegiatan IHT atau workshop karena saya sangat memerlukan				
Senioritas		SS	SR	KD	TP
33	Saya merasa senang bisa membantu teman kerja yang golongannya masih dibawah saya jika ada permasalahan				
34	Saya tergerak hati untuk sharring pengalaman dan pengetahuan kepada teman kerja				
Berprestasi		SS	SR	KD	TP
35	Saya berusaha melakukan pembelajaran yang terbaik buat para siswa dengan mempersiapkan pembelajaran agar hasilnya maksimal				

36	Dalam kegiatan dalam berugas saya lakukan dengan penuh rasa disiplin dan penuh tanggung jawab agar berbeda dengan guru yang lainnya				
Aktualisasi Diri		SS	SR	KD	TP
37	Saya selalu menggunakan kemampuan saya sendiri dalam memberikan pelayanan kepada para siswa tanpa minta bantuan				
38	Saya percaya diri dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan sekalipun harus membaca buku dan susah				
Mengikuti Kegiatan MGMP		SS	SR	KD	TP
39	Jika ada kesulitan dalam masalah pekerjaan saya menyelesaikan dan berdiskusi dengan teman – teman di forum MGMP				
40	Saya sangat nyaman dengan di MGMP karena sebagai wadah organisasi saya yang dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan pergaulan social				
Mengikuti Kegiatan Seminar		SS	SR	KD	TP
41	Untuk menambah ilmu dan pengetahuan saya berusaha mengikuti seminar sekalipun berkorban waktu tenaga dan biaya				
42	Saya mengikuti seminar karena ajakan teman - teman				
Mengikuti Forum ilmiah		SS	SR	KD	TP
43	Jika ada kegiatan seminar tentang karya ilmiah (PTK) saya di Rayon atau di forum resmi berusaha mengikuti				
44	Senang belajar bersama melalui forum ilmiah				
Membuat simpati orang lain		SS	SR	KD	TP

45	Saya selalu melaksanakan tugas dengan baik biar bisa menjadi contoh bagi saya sendiri keluarga dan orang lain				
46	Saya berusaha bersungguh – sungguh dalam menjalankan tugas yang diamankan pada saya				
Keinginan Memperoleh Jabatan		SS	SR	KD	TP
47	Saya tidak menolak di beri jabatan wali kelas, Pembina Osis , atau yang lain karena dipandang mampu oleh atasan				
48	Saya bekerja dengan baik dan tanggung jawab biar suatu saat apa yang saya lakukan bisa berguna dan mendukung bagi karir saya				
Mendaftar tes Calon Kepala Sekolah		SS	SR	KD	TP
49	Saya belajar menjadi contoh disiplin, bertanggung jawab dan bijaksana agar kelak kalau jadi Kepala Sekolah sudah mumpuni				
50	Saya bekerja dengan keras dan bersungguh – sungguh belajar semua hal agar bisa di percaya menjadi wakil kepala sekolah dan selanjutnya bisa di ajukan menjadi calon lewat tes jika memenuhi syarat				

**INSTRUMEN PENILAIAN PKG OLEH KEPALA SEKOLAH ATAU
PENGAWAS**

Yang Bertanda tangan di bawah ini kami Guru PAI
SMP.....

Dengan sesungguhnya dan penuh tanggung jawab memberikan dokumen nilai
Penilaian Supervisi Akademik dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilakukan
oleh kepala sekolah / Pengawas

Kode soal : _____

Kode Tempat duduk : _____

No	Jenis Nilai	Kuantitatif	Kualitatif
2	Nilai Penilaian Kinerja Guru (PKG)		

Kisi – Kisi Instrumen Persepsi Guru tentang Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor
Persepsi Guru tentang Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Perencanaan supervisi akademik	Jadwal supervisi akademik	1-2
		Pengarahan sebelum Pelaksanaan	3-4
	Pelaksanaan supervisi akademik	Pemeriksaan Dokumen Administrasi	5-6
		Penentuan sasaran supervisi akademik	7-13
		Penerapan prinsi-prinsip Supervisi Akademik	14-20
		Penggunaan Teknik supervisi akademik	24-37
	Tindak lanjut supervisi akademik	Pembinaan Setelah selesai Pelaksanaan	21-34
		Rencana Tindak Lanjut Setelah selesai Pelaksanaan	35-37
		Penghargaan dan peringatan	38-40

**INSTRUMEN PERSEPSI GURU TENTANG SUPERVISI
AKADEMIK KEPALA SEKOLAH**

Petunjuk

- C. Tuliskan Kode soal dan kode tempat duduk saudara
- D. Berilah tanda rumput(✓) pada angka yang tersedia sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya
 SS = selalu
 SR = sering
 KD= Kadang- kadang
 TP= tidak pernah

Kode soal :
Kode tempat duduk :

No	Soal	Pernyataan			
		SS	SR	KD	TP
Jadwal supervisi akademik		SS	SR	KD	TP
1	Kepala sekolah atau Pengawas menyiapkan jadwal supervisi akademik.				
2	Kepala sekolah atau Pengawas memberitahukan jadwal supervisi akademik kepada guru-guru.				
Pengarahan sebelum Pelaksanaan		SS	SR	KD	TP
3	Kepala sekolah atau Pengawas memberikan pengarahan sebelum pelaksanaan supervisi akademik kepada guru-guru.				
4	Kepala sekolah atau Pengawas memberikan rambu- rambu yang akan dinilai sebelum pelaksanaan supervisi akademik kepada guru-guru.				
Pelaksanaan Supervisi Akademik		SS	SR	KD	TP

pemeriksaan dokumen administrasi					
5	Kepala sekolah atau Pengawas meminta dokumen administrasi sebelum pelaksanaan supervisi akademik kepada guru-guru				
6	Kepala sekolah atau Pengawas menyajikan hasil supervisi sebelumnya, sebelum melaksanakan supervisi akademik.				
Penentuan sasaran supervisi akademik		SS	SR	KD	TP
7	Kepala sekolah atau Pengawas mengemukakan sasaran-sasaran yang jelas sebelum melaksanakan supervisi akademik				
8	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik secara kekeluargaan (saling asah, asih dan asuh).				
9	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berorientasi pada peningkatan kemampuan guru dalam pembelajaran.				
10	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran				
11	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berorientasi pada peningkatan hasil belajar siswa.				
12	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berkerjasama dengan guru melaksanakan supervisi akademik.				
13	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik secara demokratis.				
Penerapan prinsi-prinsip Supervisi Akademik		SS	SR	KD	TP

14	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik memperhatikan permasalahan guru dalam kegiatan belajar mengajar				
15	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik memperhatikan permasalahan pengembangan pembelajaran				
16	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik memperhatikan permasalahan siswa dalam kegiatan belajar mengajar.				
17	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik memperhatikan karakteristik guru.				
18	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik memperhatikan karakteristik mata pelajaran				
20	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik memperhatikan karakteristik siswa				
Penggunaan Teknik supervisi akademik		SS	SR	KD	TP
21	Kepala sekolah melaksanakan kunjungan kelas dalam rangka supervisi akademik kepala sekolah				
22	Kepala sekolah melaksanakan observasi kelas (tujuannya adalah untuk memperoleh data obyektif aspek-aspek situasi pembelajaran).				
23	Kepala sekolah melaksanakan pertemuan individual (wawancara, dialog, diskusi) dengan guru dalam rangka supervisi akademik				
24	Kepala sekolah melakukan supervisi akademik melalui rapat.				
25	Kepala sekolah melakukan diskusi kelompok guna meningkatkan mutu pembelajaran.				
26	Kepala sekolah menugaskan guru agar melakukan pertemuan, diskusi, atau musyawarah dengan guru semata pelajaran untuk membahas masalah yang terkait dengan mutu proses pembelajaran (MGMP				

27	Kepala sekolah melakukan demonstrasi pembelajaran yang diamati/dipelajari guru-guru.				
28	Kepala sekolah melakukan model demonstrasi pembelajaran yang menempatkan seorang guru sebagai demonstrator.				
29	Kepala sekolah mengajak guru-guru untuk mempelajari proses pembelajaran (study banding) ke sekolah unggulan.				
30	Kepala sekolah menugaskan untuk mengikuti penataran bermaterikan peningkatan mutu proses pembelajaran.				
31	Kepala sekolah menugaskan guru untuk menilai diri sendiri (<i>introspeksi diri</i>)				
32	Kepala sekolah menugaskan guru untuk melanjutkan kuliah/studi.				
33	Kepala sekolah menugaskan guru untuk mengikuti seminar.				
34	Kepala sekolah menugaskan guru untuk mengikuti lokakarya.				
Rencana Tindak Lanjut		SS	SR	KD	TP
Pembinaan Setelah selesai Pelaksanaan					
35	Kepala sekolah melakukan pembinaan sesuai dengan hasil penilaian supervisi akademik.				
36	Kepala sekolah mempertimbangkan hasil supervisi akademik terhadap guru dalam mengikutsertakan guru dalam penataran, seminar, lokakarya, kuliah/studi dan lain-lain.				
37	Kepala sekolah memberikan penguatan kepada guru karena melaksanakan pembelajaran dengan baik (atau menghasilkan siswa berprestasi tinggi pada mata pelajaran yang diampu).				
Penghargaan dan peringatan		SS	SR	KD	TP

38	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru karena melaksanakan pembelajaran dengan baik (atau menghasilkan siswa berprestasi tinggi pada mata pelajaran yang diampu).				
39	Kepala sekolah memberikan teguran yang bersifat mendidik kepada guru karena melaksanakan pembelajaran yang kurang atau tidak baik.				
40	Kepala sekolah memberikan hukuman yang bersifat mendidik kepada guru karena melaksanakan pembelajaran yang kurang atau tidak baik.				

PEDOMAN WAWANCARA

Untuk mengetahui hubungan Supervisi Akademik , Motivsi Kerja dan Kinerja Guru secara langsung dari guru PAI Kabupaten Banyumas

Jawablah dengan sejelas jelasnya dan sejujur – jujurnya, jawaban saudara tidak berpengaruh dalam karir maupun kepangkatan saudara

1. Jika Saudara sudah dijadwal untuk di Supervisi oleh Pengawas atau Kepala sekolah perrsiapan apa saja untuk menghadapinya?
2. Apakah ada perbedaan jika saudara mengajar ditunggu kepala sekolah / pengawas seakolah dan mengajar yang tidak ditunggu?
3. Apa ada persiapan khusus jika saudara disupervisi \oleh pengawas / kepala sekolah? Mengapa?
4. Apa ada pengaruh dalam pengajaran saudara saat disupervisi dan tidak disupervisi
5. Apa ada usaha / kiat kiat tertentu agar hasil supervise saudara maksimal?

REKAP UJI VALIDASI INSTRUMENT PERSEPSI GURU
MENGENAI SUPERVISE KEPALA SEKOLAH (X1)

No	item	r hitung	r tabel	Kriteria
1	1	0.510	0.312	valid
2	2	0.162	0.312	tidak valid
3	3	0.546	0.312	valid
4	4	0.479	0.312	valid
5	5	0.627	0.312	valid
6	6	0.619	0.312	valid
7	7	0.535	0.312	valid
8	8	0.596	0.312	valid
9	9	0.593	0.312	valid
10	10	0.504	0.312	valid
11	11	0.519	0.312	valid
12	12	0.486	0.312	valid
13	13	0.669	0.312	valid
14	14	0.628	0.312	valid
15	15	0.738	0.312	valid
16	16	0.438	0.312	valid
17	17	0.681	0.312	valid
18	18	0.610	0.312	valid
19	19	0.000	0.312	tidak valid
20	20	0.562	0.312	valid
21	21	0.681	0.312	valid
22	22	0.561	0.312	valid
23	23	0.669	0.312	valid
24	24	0.557	0.312	valid
25	25	0.639	0.312	valid
26	26	0.534	0.312	valid
27	27	0.695	0.312	valid
28	28	0.790	0.312	valid
29	29	0.599	0.312	valid
30	30	0.603	0.312	valid

31	31	0.677	0.312	valid
32	32	0.511	0.312	valid
33	33	0.476	0.312	valid
34	34	0.515	0.312	valid
35	35	0.654	0.312	valid
36	36	0.425	0.312	valid
37	37	0.587	0.312	valid
38	38	0.407	0.312	valid
39	39	0.553	0.312	valid
40	40	0.577	0.312	valid

HASIL ANALISIS ITEM VALIASI INSTRUMENT
MOTIVASI KERJA GURU (X₂)

No	item	r hitung	r tabel	Kriteria
1	1	0.534	0.312	valid
2	2	0.376	0.312	valid
3	3	0.552	0.312	valid
4	4	0.727	0.312	valid
5	5	0.743	0.312	valid
6	6	0.136	0.312	tidak valid
7	7	0.348	0.312	valid
8	8	0.011	0.312	tidak valid
9	9	0.455	0.312	valid
10	10	0.465	0.312	valid
11	11	0.727	0.312	valid
12	12	0.280	0.312	tidak valid
13	13	0.681	0.312	valid
14	14	0.902	0.312	valid
15	15	0.978	0.312	valid
16	16	0.950	0.312	valid
17	17	0.303	0.312	tidak valid
18	18	0.561	0.312	valid
19	19	0.760	0.312	valid
20	20	0.760	0.312	valid
21	21	0.433	0.312	valid
22	22	0.859	0.312	valid
23	23	0.929	0.312	valid
24	24	0.672	0.312	valid
25	25	0.939	0.312	valid
26	26	0.853	0.312	valid
27	27	0.999	0.312	valid
28	28	0.886	0.312	valid
29	29	0.649	0.312	valid
30	30	0.678	0.312	valid
31	31	0.779	0.312	valid
32	32	0.231	0.312	tidak valid
33	33	0.924	0.312	valid
34	34	0.962	0.312	valid
35	35	0.215	0.312	tidak valid
36	36	0.775	0.312	valid
37	37	0.701	0.312	valid
38	38	0.614	0.312	valid

39	39	0.908	0.312	valid
40	40	0.815	0.312	valid
41	41	0.946	0.312	valid
42	42	0.765	0.312	valid
43	43	0.864	0.312	valid
44	44	0.527	0.312	valid
45	45	0.858	0.312	valid
46	46	0.311	0.312	tidak valid
47	47	0.549	0.312	valid
48	48	0.961	0.312	valid
49	49	0.825	0.312	valid
50	50	0.785	0.312	valid

REKAP NILAI SUPERVISI AKADEMIK, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU

NO Res	Motivasi kerja	Supervisi Akademik	Kinerja Guru
1	78,00	90,38	88
2	62,00	70,51	81
3	74,50	76,92	83
4	72,00	82,05	84
5	67,50	77,56	88
6	68,00	56,41	76
7	75,00	90,38	88,5
8	79,50	74,36	83
9	82,50	78,85	80
10	80,00	80,13	83
11	76,50	80,13	83
12	76,50	80,77	85
13	78,50	61,54	77
14	83,50	81,41	81
15	67,50	57,05	76
16	83,50	94,87	89
17	65,00	66,03	77
18	76,50	80,13	82
19	82,50	92,31	89
20	72,50	76,92	80
21	68,00	70,51	83
22	74,00	82,69	88
23	80,00	76,28	80
24	84,00	86,54	87
25	66,00	60,90	85
26	89,00	94,23	88
27	82,50	90,38	87,5
28	74,50	77,56	78
29	69,50	78,21	80
30	73,00	78,21	79
31	77,00	90,38	89
32	89,00	88,46	88
33	75,00	89,74	88
34	68,00	70,51	76
35	73,00	77,56	83
36	76,50	67,95	79
37	76,50	79,49	80
38	84,00	91,03	89
39	75,50	85,90	86
40	84,00	94,23	88
Rata2	<u>76,01</u>	<u>79,49</u>	<u>83,38</u>