



**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI SUPERVISI
KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMK DAAR AL
MUHSININ KEC. NIBUNG ANGUS KAB. BATU BARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Disusun Oleh :

FARUQ WIJDAN
37.14.3.051

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 8**



**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU
DI SMK DAAR AL MUHSININ KEC. NIBUNG ANGUS KAB.**

BATU BARA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Sidang
Munaqosah Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Disusun Oleh :

Faruq Wijdan

37.14.3.051

Dosen Pembimbing Skripsi I:

Dosen Pembimbing Skripsi II:

Dr. Abdillah, S. Ag, M.Pd.
NIP. 19680805 199703 1 002

Drs. Hendri Fauza, M.Pd
NIP. 19590217 198603 1 004

Kepala Jurusan:

Dr. Abdillah, S. Ag, M.Pd.
NIP. 19680805 199703 1 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 8**

No : Istimewa
Lamp : -
Hal : **Skripsi**

Medan, September 2018
Kepada Yth:
Bapak Dekan Fakultas
Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara
Di-
Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,
Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi yang berjudul:

HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI SUPERVISI
KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMK DAAR AL
MUHSININ KEC. NIBUNG ANGUS KAB. BATU BARA

Yang ditulis oleh:

Nama : Faruq Wijdan
NIM : 37.14.3.051
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Maka kami menilai bahwa skripsi ini dapat diterima untuk diajukan dalam sidang munaqasah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan.

Demikian kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

Walaikumsalam Wr.Wb

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP. 19680805 199703 1 002

Drs. Hendri Fauza, M.Pd
NIP. 19590217 198603 1 004

ABSTRAK



Nama : Faruq Wijdan
NIM : 37143051
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. H. Abdillah, M.Pd.
Pembimbing II : Drs. Hendri Fauza, M.Pd

Judul : Hubungan Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMK Daar Al Muhsinin Kec. Nibung Angus Kab. Batu Bara

Sebagai seorang supervisor pendidikan, kepala sekolah harus mampu melaksanakan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam hal ini kinerja guru. Pengawasan dan pengendalian bertujuan agar guru tidak menyimpang dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya kegiatan supervisi kepala sekolah dapat digambarkan langsung dalam bentuk persepsi guru. Tujuan pengertian ini dilakukan ialah untuk :1) mengetahui tingkat kecenderungan persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah yang ada ; 2) mengetahui tingkat kinerja guru yang ada ; dan 3) hubungan signifikan antara kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru yang ada. Subjek penelitian adalah guru SMK Daar Al Muhsinin Kec. Nibung Angus Kab. Batu Bara dengan populasi sebanyak 30 dan sampel penelitian sebanyak 30. Pengambilan sampel secara keseluruhan mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan apabila populasi kurang dari 100 maka dapat diambil keseluruhannya sebagai sampel. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah sebesar 30 %, dan kinerja guru 23 %. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Persepsi Guru tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X) memberikan hubungan yang lemah sebesar $0.078 \times 100 \% = 7,8 \%$ terhadap Kinerja Guru (Y) namun masih dapat dikatakan signifikan. Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 1.540$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1.701$. Oleh karena $t_{hitung} (1.540) < t_{tabel} (1.701)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan tidak signifikan antara variabel persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 70.961 + 0.315 X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar $0.315 + 70.961 = 71.276$ satuan.

Kata kunci : Supervisi Kepala Sekolah, Kinerja Guru

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faruq Wijdan

NIM : 37143017

Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan
Islam

Judul Skripsi : **HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG
KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA
SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI
SMK DAAR AL MUHSININ KEC. NIBUNG
ANGUS KAB. BATU BARA**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa naskah skripsi yang saya serahkan ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan yang telah saya jelaskan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang di berikan oleh universitas batal saya terima.

Medan, September 2018

Yang Membuat Pernyataan

Faruq Wijdan

37. 14. 3. 051

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan study di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Shalawat dan salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dan mengharap syafa'atnya yaumul akhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dan dalam memenuhi syarat dalam pencapaian gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka penulis mengajukan skripsi berjudul “**Hubungan Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMK Daar Al Muhsinin Kec. Nibung Angus Kab. Batu Bara**”.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi Manajemen Pendidikan yang berfokus pada peningkatan Kinerja Guru dengan Supervisi Kepala Sekolah. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya bagi kita semua.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Akan tetapi semua dapat di atasi dengan izin Allah melalui bantuan yang di terima dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Pembimbing Skripsi 1 dan Bapak **Drs. Hendri Fauza, M.Pd** selaku Pembimbing Skripsi 2 yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.
2. Abi **Syarifuddin BA** dan Ummi **Alm. Kamilah** tercinta yang selalu dan senantiasa memberi kasih sayang, mengasuh, memelihara dan membesarkan penulis dari kecil hingga dewasa. Khusus untuk Ummi sosok yang menjadi madrasahku semenjak penulis dilahirkan, dari dulu memberikan kebahagiaan, keceriaan, kesenangan, ketulusan yang melimpah, kepeduliannya serta kenangan indah lainnya kepada penulis hingga semua itu menjadi hal yang menjadi kerinduan besar penulis dimasa sekarang.
3. Kakak **Izzati Muniroh, S.Pd**, Abang Ipar **Rif'at Dzaki, S.H.i**, Buknga **Dra. Hafisah**, Paknga **Mahedar Efendi, S.Pd**, Pak Alang **Badrussalim**, adik-adik sepupu **Ihsanuddin Efendi** dan **Syahri Mahfuzo**, dan seluruh Keluarga Besar **Nek Nelok** serta tetangga-tetangga penulis yang membantu, memberikan dorongan dalam berbagai bentuk, serta doa kepada penulis, terutama Kakak dan Buknga penulis yang menjadi Ibu kedua penulis.

4. Bapak Rektor yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
5. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU dan Penasehat Akademik penulis yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan study dan perampungan skripsi.
6. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan bapak **Dr. M. Rifai, M. Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
7. Bapak dan ibu dosen sekaligus staff administrasi Prodi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU.
8. Bapak Kepala Sekolah SMK Daar Al Muhsinin **Sudarnoto, M.M**, serta jajarannya, yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian, serta menjadi laboratorium bagi penulis disaat libur perkuliahan dalam mempraktekan ilmu yang didapat pada masa perkuliahan.
9. Kepada para sahabat, rekan juang, senior, junior **“IPMBB” Ikatan Pemuda Pelajar Mahasiswa Batu Bara** yang selalu memberikan pengalaman dan kenikmatan dalam ranah juang.
10. Kepada sahabat seperjuangan **MPI-1 Stambuk 2014, A. Rasyid, Fery. A, Irfandi.S, A.Rizal, Diswan, A.Soleh, R.Ritonga, R.Hidayat, R.Putra, Andre.S.K, Khairunnas, Annisa, Azizah.S, Ainun.M, A.Pratiwi, Ade.A, Aprilda.R.S, Afrahul.K, Alwija.V, Anna.S,**

Baiti.S, Bascanti, Desi.A, Dita.H, Elsy.F, Iklima.S, Srihartina, Inka.P, Noni.H, N.Jannah, Yopi.M, Rusni.K, Khairunnisa. P yang telah memberi banyak kenangan indah suka maupun duka dan semangat kepada penulis selama perkuliahan.

11. Kepada orang-orang aneh dalam hidup penulis, **Aan si Serati, Idir, Ba Puan, Wak Adit sekeluarga USB MODEM, Muhammad Rozi, Arif, Zein, Adinda Inan, Tuah, Amri, Pulu, Fery, Desi dan Jel** yang telah memberikan perhatian yang banyak kepada penulis.

12. Terakhir penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah ikut dan membantu memeberikan motivasi serta doa kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas rekan-rekan sekalian penulis berharap hasil penelitian ini berguna khususnya bagi penulis dan pembaca.

Medan, September 2018

Penulis,

Faruq Wijdan
37.14.3.051

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kerangka Teori.....	12
B. Penelitian Relevan.....	32
C. Kerangka Pikir	34
D. Hipotesis.....	35
BAB III: METODE PENELITIAN	36
A. Lokasi dan Waktu	36
B. Desain Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel	37
D. Defenisi Operasional.....	39
E. Instrumen Pengumpulan Data	40
F. Teknik Pengumpulan Data.....	50
G. Teknik Analisis Data	51
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Deskripsi Hasil Penelitian	60
B. Pengujian persyaratan analisis	65
C. Pengujian Hipotesis.....	69
D. Pembahasan Hasil Penelitian	70
E. Keterbatasan Penelitian.....	77

BAB V: KESIMPULAN	79
A. Kesimpulan	79
B. Implikasi Penelitian.....	80
C. Saran-Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAR HIDUP	

DAFTAR TABEL

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	36
Tabel3.1: Skor Penilaian Angket	40
Tabel 3.2: Kisi-Kisi Instrument Penelitian Variabel X.....	41
Tabel 3.3: Kisi-Kisi Instrument Penelitian Variabel Y	41
Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X	43
Tabel 3.5: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y	46
Tabel3.6: Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel X Dan Y.....	49
Tabel 3.7: Perskoran Angket.....	55
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
Tabel 4.1: Statistik Dasar	60
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Variabel X.....	61
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Variabel Y.....	63
Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian	65
Tabel4.5: Rangkuman Uji linearitas Variabel X Terhadap Variabel Y.....	66
Tabel 4.6:Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y	67
Tabel 4.7: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel X dengan Y	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Histogram Variabel X	62
Gambar 4.2: Histogram Variabel Y	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket.....	87
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket	94
Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel.....	97
Lampiran 4: Data Mentah	103
Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV	107
Lampiran 6: Tabel Distribusi t	115
Lampiran 7: Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah.....	116
Lampiran 8: Daftar Riwayat Hidup	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini pendidikan diyakini sebagai salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan arus globalisasi. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Salah satunya ditentukan oleh kualitas kinerja guru. Gurulah yang secara operasional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1), dan pelaksanaan tugas-tugas profesionalnya terungkap dari kinerja guru tersebut.

Kinerja personal sekolah terkait dengan produktivitas sekolah, yang merupakan tujuan akhir dari suatu penyelenggaraan pendidikan. Kinerja adalah proses yang menentukan produktivitas organisasi. Produktivitas sekolah diukur dari proses pembelajaran dan hasil pembelajaran, proses pembelajaran meliputi pelaksanaan tugas-tugas profesional guru sebagai pendidik bagi siswa dan sebagai bawahan kepala sekolah dalam proses administrasi dan manajemen sekolah.

Dengan kata lain, produktivitas berupa proses pembelajaran yang berarti tanpa adanya kinerja guru yang baik maka tujuan pendidikan tidak dapat terwujud. Namun dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, pengajar

dan pelatih, guru juga dapat bekerjasama dengan orang tua sebagai pendidik informal dan masyarakat sebagai lembaga pendidikan nonformal.

Hal ini tentunya menjadi kewajiban tenaga pendidik untuk memantaskan diri sebagai guru yang dapat menjaga cita-cita pendidikan di Indonesia, dalam memantaskan diri sebagai guru yang baik, pastinya dengan upaya memperhatikan kualitas yang dimiliki guru sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Kinerja dapat diartikan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹ Guru harus mengerti tentang apa yang dikerjakannya dalam pembelajaran maupun dalam hal yang mempengaruhi pembelajaran secara efektif dan efisien. Sejalan dengan hal tersebut didalam lembaga satuan pendidikan tentunya bukan hanya guru yang menjadi faktor penentu efektifnya proses pendidikan. Secara kelembagaan, sekolah memiliki komponen-komponen struktural yang terdiri dari pimpinan sekolah atau kepala sekolah, tenaga administrasi, guru dan staf. Dan komponen-komponen tersebut bersinergi menciptakan proses pembelajaran disekolah dan menjalankan administrasi pendidikan.

Supervisi adalah salah satu dari fungsi pokok administrasi pendidikan. Fungsi administrasi pendidikan yang dimaksudkan yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, kepegawaian, pembiayaan dan penilaian. Fungsi administrasi pendidikan tersebut semestinya berjalan sesuai dengan fungsinya. Supervisi sebagai salah satu fungsi yang sangat penting, tidak dapat dipisahkan dengan fungsi yang lainnya. Hal ini terjadi karena setiap pelaksanaan

¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 7

program pendidikan memerlukan supervisi, oleh karenanya isu kebijakan mengenai kompetensi supervisi kepala sekolah sangat menarik untuk dikaji, terutama kebijakan supervisi di tingkat sekolah. Peran supervisi dapat dilaksanakan berbagai pihak, namun dalam penelitian ini fokus pada supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Diduga faktor yang memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru adalah persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah. Kompetensi supervisi kepala sekolah ialah salah satu dari beberapa kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yang tertuang dalam PERMENDIKNAS No. 13 tahun 2007.

Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga dalam sekolah hendaknya mempunyai kemampuan pengawasan, pembinaan, maupun pembimbingan yang dapat mendorong kinerja guru. Kemampuan tersebut dikategorikan menjadi kompetensi supervisi kepala sekolah. Dalam pengawasannya kepala sekolah dapat menjadi seorang yang senantiasa mengawasi guru dalam pekerjaannya sehingga guru mendapatkan standar kinerja yang sesuai kebutuhan dalam proses akademik di sekolah.

Kerangka supervisi yang dipakai berdasarkan model yang memberi penekanan pada tiga aspek utama supervisi, yaitu pengembangan kurikulum, observasi, dan pengembangan profesionalisme guru. Model ini menyatakan

bahwa pengetahuan, kemahiran teknikal merupakan prasyarat yang perlu ada pada seorang supervisor.²

Peran kepala sekolah dalam supervisi akademik adalah bahwa segala aktivitas yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dimaksudkan untuk membimbing pertumbuhan para guru. Usahanya berpusat pada peningkatan belajar mengajar dengan segala aspeknya, yaitu pengembangan kurikulum, perbaikan metode dan teknik mengajar, pengadaan alat bantu pengajaran, koordinasi seluruh usaha pengajaran menjadi suatu program yang terintegrasi dengan baik dan pengadaan kondisi yang layak bagi pertumbuhan para guru dalam jabatan secara kontinu.³

Berdasarkan hal tersebut maka kepala sekolah diharapkan dapat membantu peningkatan kualitas pendidikan melalui pelaksanaan kompetensi supervisi dalam kinerja guru. Seiring berjalannya waktu beberapa temuan dapat menunjukkan bahwa terdapat hal yang dapat mengkhawatirkan dalam hal kinerja guru, tentunya hal ini dapat menjadi perhatian pimpinan lembaga pendidikan.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Sulisty, Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), dalam rangka peringatan Hari Guru Internasional, Minggu, 5 Oktober 2008, mengatakan bahwa kemampuan guru mempersiapkan pembelajaran di kelas masih lemah. Guru kurang memiliki gambaran apa yang harus dilakukakannya di kelas. Menurutnya, penting untuk menumbuhkan kesadaran internal guru sendiri tentang perbaikan dan perubahan kinerja, guru perlu mengetahui persis kewajiban dan penguasaan

²Supardi, *Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Dan Pemahaman Kurikulum Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah*, Jurnal Kependidikan dan Kebudayaan Volume 20, No. 1 Maret 2017, hlm. 61

³Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm. 243

kompetensi secara maksimal. Oleh karena itu menurutnya, persoalan peningkatan mutu guru tidak dapat ditawar-tawar lagi, sudah mutlak harus dilaksanakan. Tanpa adanya peningkatan mutu guru, upaya peningkatan kualitas pendidikan dan kucuran anggaran besar-besaran sia-sia belaka.⁴

Dapat dipahami bahwa keinginan dalam mengangkat mutu pendidikan dengan peningkatan mutu guru menjadi sangat penting untuk mengimbangi kebutuhan globalisasi, hal ini dapat dijalankan dengan pelaksanaan supervisi pendidikan oleh kepala sekolah. kepala sekolah dapat berperan sesuai dengan kompetensi supervisinya dalam melaksanakan pengawasan untuk menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Dalam pengamatan dan observasi awal yang dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Daar Al-Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram, Kab. Batu Bara, didapatkan beberapa masalah yang diungkapkan oleh Dra. Hafsah selaku Kepala Yayasan beberapa keadaan adalah sebagai berikut: (1) Masih terdapat guru melaksanakan proses pembelajaran tidak mempedomani rancangan perencanaan pembelajaran (RPP). Hal ini tentu saja menjadi sebuah kekhawtiran, sejatinya membuat RPP adalah salah satu tugas utama guru sebelum melakukan pembelajaran, dan menjalankan pembelajaran dengan mempedomani RPP adalah prosedur bagi profesi ini. RPP hanya dibuat untuk kelengkapan administrasi pada pemeriksaan dengan cara mengkopi dengan perangkat guru lain atau menyerahkan RPP tahun yang lalu dengan menggantikan tahun pembuatannya, dan semua itu

⁴Kompas, *Susahnya Benahi Profesi Guru*, 2008, diunduh dari [http://64.203.71.11/kompascetak/0602/21/humaria/2455732htm/Susahnya Benahi Profesi Guru](http://64.203.71.11/kompascetak/0602/21/humaria/2455732htm/Susahnya_Benahi_Profesi_Guru). diakses pada tanggal 15 Januari 2018.

dilakukan dengan tidak memahami isi RPP tersebut. (2) Guru kurang mampu merencanakan program pembelajaran yang inovatif sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan teknologi. (3) Guru menguasai kompetensi yang diajarkan kepada siswa atau melaksanakan pembelajaran dengan materi yang sesuai dengan kompetensi yang seharusnya menjadi beban tugas, tetapi masih menjadi kekhawatiran tersendiri pada guru mata pelajaran kejuruan, yang seharusnya memberikan materi sesuai dengan kompetensi kejuruan tersebut. (4) Pengawasan dan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah yang berkenaan dengan kinerja dan performa guru, masih mengedepankan rasa sungkan sehingga penilaian tidak objektif dan hasil penilaian guru belum dapat menjadi masukan yang memadai untuk proses perbaikan pembelajaran ke arah yang lebih baik, dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah sudah mengikuti prosedur dan dilakukan dengan instrument serta metode supervisi yang terdapat di beberapa teori. (5) Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah di SMK Daar Al Muhsinin sudah baik.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, guru diharapkan dapat memahami dan kooperatif terhadap pelaksanaan supervisi pendidikan di sekolah baik dilakukan kepala sekolah maupun pengawas. Kerjasama yang dibangun oleh kepala sekolah dalam memimpin proses supervisi di sekolah diasumsikan dapat dipahami dari sudut pandang guru dalam persepsinya tentang kompetensi supervisi kepala sekolah.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Persepsi**

Guru tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Di SMK Daar Al Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram, Kabupaten Batu Bara”.

B. Identifikasi Masalah

Pada dasarnya supervisi kepala sekolah dapat membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dan apa peran sekolah dalam mencapai tujuan tersebut seperti:

1. Membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswa.
2. Membentuk moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam satu tim yang efektif, kerjasama secara akrab dan bersahabat serta saling menghargai satu dengan yang lainnya.
3. Meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan prestasi belajar siswa.
4. Meningkatkan kualitas pengajaran guru baik itu dari segi strategi, keahlian dan alat pengajaran.
5. Menyediakan sebuah sistem yang berupa penggunaan teknologi yang dapat membantu guru dalam pengajaran.

Berdasarkan hal tersebut, masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja guru berdasarkan tujuan supervisi kepala sekolah antara lain :

1. Persepsi tentang kompetensi supervisi kepala sekolah di SMK Daar Al Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram, Kab. Batu Bara.

2. Kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, memanfaatkan media pembelajaran, memahami keadaan atau kebutuhan siswa dan memotivasi siswa dalam pembelajaran menjadi cerminan dari kinerja guru di SMK Daar Al Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram, Kab. Batu Bara.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah SMK Daar Al Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram, Kab. Batu Bara?
2. Bagaimana kinerja guru di sekolah SMK Daar Al Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram, Kab. Batu Bara?
3. Bagaimana hubungan kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di sekolah SMK Daar Al Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram, Kab. Batu Bara?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah SMK Daar Al Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram, Kab. Batu Bara
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di sekolah SMK Daar Al Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram, Kab. Batu Bara

3. Untuk mengetahui hubungan persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di sekolah SMK Daar Al Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram, Kab. Batu Bara

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan unsur-unsur yang berhubungan dengan persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah, kinerja guru, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas guru dalam tugasnya sebagai pendidik. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia oleh praktisi pendidikan.

Dari beberapa manfaat dari penelitian ini maka dapat dilihat dari dua sisi yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan supervise kepala sekolah dengan kinerja guru, sehingga dapat mengetahui pemanfaatannya dibidang pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini akan berguna bagi kepala sekolah, khususnya kepala sekolah SMK Daar Al Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram, Kab. Batu Bara. dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, terutama mengenai

peningkatan kualitas guru yang berkaitan dengan kinerja guru melalui kompetensi supervisi kepala sekolah.

Kegunaan lain adalah bagi guru yang bersangkutan dalam upaya meningkatkan kinerja sebagai tenaga pengajar profesional. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada dunia pendidikan pada umumnya dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru melalui peningkatan supervisi kepala sekolah.

Jika hasil penelitian ini terbukti maka dapat digunakan sebagai rujukan untuk memperbaiki kinerja guru melalui kemampuan guru dalam mengajar yang dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah.

Diharapkan di sekolah-sekolah, kepala sekolah dapat menjalankan perannya sebagai pengawas internal yang baik kepada bawahannya. sebagai wujud dari kompetensi supervisi kepala sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Persepsi Guru

Persepsi seseorang dapat mempengaruhi pemilihan sesuai keinginannya. Persepsi dapat mempengaruhi masalah yang diidentifikasi, pengumpulan data, analisis data dan pengambilan keputusan (memilih dari beberapa alternatif yang ada).

Miftah Thoha mengatakan bahwa, persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, penciuman dan perasaan. Pengertian diatas ditegaskan bahwa persepsi merupakan penafsiran subyektif individual terhadap obyek atau situasi yang ada di lingkungannya, melalui proses penginderaan terhadap obyek atau situasi tersebut. Proses pemahaman terhadap rangsang atau stimulus sangat dipengaruhi oleh indra.⁵

Berdasarkan pengindraannya Miftah Thoha membagi persepsi menjadi beberapa jenis, yaitu: (1) persepsi visual, (2) persepsi auditori, (3) persepsi perabaan, (4) persepsi penciuman, dan (5) persepsi pengecap. Kaitannya dengan organisasi, persepsi meliputi semua proses yang dilakukan seseorang dalam memahami informasi mengenai lingkungannya. Proses pemahaman ini melalui penglihatan, pendengaran, perabaan, penciuman dan pengecap. Hubungannya dengan pelaku organisasi, nampaknya ada tiga hal yang berkaitan yaitu pemahaman lewat penglihatan, pendengaran, dan perasaan.⁶

⁵Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2010), hlm 141-142

⁶Miftah Thoha, *Ibid*, hlm 140

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan bahwa "guru adalah manusia yang memiliki kepribadian sebagai individu".⁷ Kepribadian guru, seperti halnya kepribadian individu pada umumnya terdiri atas jasmaniah, intelektual, sosial, emosional, dan moral. Seluruh aspek kepribadian tersebut terintegrasi membentuk satu kesatuan yang utuh, yang memiliki ciri-ciri yang khas. Integritas dan kekhasan ciri-ciri individu terbentuk sepanjang perkembangan hidupnya, yang merupakan hasil perpaduan dari ciri-ciri dan kemampuan bawaan dengan perolehan dari lingkungan dan pengalaman hidupnya.

2. Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

a. Pengertian Supervisi

Untuk menemukan arti sebenarnya dari supervisi, maka pertama-tama akan dibahas mengenai pengenalan supervisi secara historis. Awalnya supervisi dikenal sebagai pekerjaan inspeksi, mengawasi dalam pengertian mencari kesalahan dan menemukan kesalahan dengan tujuan untuk diperbaiki. Perilaku supervisi ini masih tradisional dan disebut dengan *snooper vision*, yaitu tugas memata-matai untuk menemukan kesalahan.⁸

Supervisi juga diartikan sebagai aktivitas yang menentukan kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.⁹ Dengan begitu kegiatan ini sangat erat kaitannya dengan kegiatan pengawasan dan penilaian pekerjaan seseorang, dalam kaitan proses pembelajaran

⁷Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm 252

⁸Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008), hlm. 16

⁹Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Rafieka Adimata, 2011), hlm. 4

ini berarti bahwa kegiatan pengawasan terhadap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

Kegiatan pengawasan mencatat segala kejadian yang berkembang dalam organisasi untuk memastikan bahwa organisasi berjalan sesuai dengan arah yang benar agar dapat sampai pada tujuannya dan memungkinkan manajer mendeteksi terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari perencanaan yang telah dibuat dan mengambil tindakan korektif pada waktu yang tepat.¹⁰

b. Supervisi dalam Pendidikan

Pengawas (supervisor) adalah salah satu tenaga kependidikan, yang bertugas memberikan pengawasan agar tenaga kependidikan (guru, kepala sekolah, personil lainnya disekolah) dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Sebagai tenaga kependidikan, guru membutuhkan bantuan tenaga pengawas. Guru merupakan personil sekolah yang selalu berhadapan dengan berbagai hal dimana dirinya tidak dapat memecahkan masalah secara menyeluruh tanpa mendapat bantuan dari pihak lainnya, terutama pengawas¹¹. Tentu saja istilah pengawas pada pengertian ini adalah pengawas eksternal sekolah yang ditugaskan oleh negara berdasarkan keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 118/1996. Akan tetapi disisi lain istilah tersebut dapat memahami kita dalam pentingnya pengawasan terhadap guru, jadi dalam pengawasan semua bisa saja melaksanakannya tentunya dengan proporsi dan wewenang sesuai dengan jabatan ataupun tingkatan.

¹⁰Yusuf Hadijaya, *Administrasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Pubhling, 2012), hlm. 22

¹¹Amiruddin Siahaan dkk, *Manajemen Pengawas Pendidikan*, (Ciputat: Quantum Teaching, 2006), hlm. 2

Dalam organisasi pendidikan pengawasan diarahkan pada pelaksanaan program sekolah secara keseluruhan yang muaranya adalah kepada perbaikan mutu pembelajaran di sekolah tertentu.¹² Dalam penjelasan lain pengawas atau supervisor merupakan dua istilah yang dapat dipertukarkan antara satu sama lain jika membicarakan kepengawasan dalam pendidikan. Dalam konteks pendidikan di Indonesia digunakan istilah pengawas, hanya saja dalam konteks keilmuan berdasarkan literatur memakai istilah supervisor atau supervisi.¹³

Supandi dalam Husna membagi ada dua hal yang menjadi mendasari pentingnya supervisi dalam proses pendidikan, antara lain:¹⁴

- 1) Perkembangan kurikulum merupakan gejala kemajuan pendidikan. Perkembangan tersebut sering menimbulkan perubahan struktur maupun fungsi kurikulum. Pelaksanaan kurikulum tersebut memerlukan penyesuaian yang terus menerus dengan keadaan nyata di lapangan. Hal ini berarti bahwa guru-guru senantiasa harus berusaha mengembangkan kreatifitasnya agar daya pendidikan berdasarkan kurikulum dapat terlaksana secara baik.
- 2) Pengembangan personel, pegawai dan karyawan senantiasa merupakan upaya yang terus menerus dalam suatu organisasi. Pengembangan personal dapat dilaksanakan secara formal dan informal. Pengembangan formal menjadi tanggung jawab lembaga yang bersangkutan melalui penataran, tugas belajar, loka karya dan sejenisnya. Sedangkan pengembangan informal merupakan tanggung jawab pegawai sendiri dan dilaksanakan secara mandiri atau bersama rekan kerjanya, melalui berbagai kegiatan, seperti kegiatan ilmiah, percobaan suatu metode mengajar, dan lain sebagainya.

Sedangkan tujuan supervisi pendidikan ialah¹⁵:

- 1) Meningkatkan mutu kinerja guru.
6. Membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dan apa peran sekolah dalam mencapai tujuan tersebut.

¹²Syarifuddin dan Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan*, (Medan: Perdana Publising, 2011), hlm. 209

¹³Amiruddin Siahaan dkk, *Op. Cit*, hlm. 13

¹⁴Husna Asmara, *Profesi Kependidikan*,(Bandung: Alfabeta, 2015), hlm 182

¹⁵Husna Asmara, *Ibid*, hlm 183

7. Membantu guru dalam melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswa.
 8. Membentuk moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam satu tim yang efektif, kerjasama secara akrab dan bersahabat serta saling menghargai satu dengan yang lainnya.
 9. Meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya meningkatkan prestasi belajar siswa.
 10. Meningkatkan kualitas pengajaran guru baik itu dari segi strategi, keahlian dan alat pengajaran.
 11. Menyediakan sebuah sistem yang berupa penggunaan teknologi yang dapat membantu guru dalam pengajaran.
- 2) Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik.
 - 3) Meningkatkan keefektifan dan keefesiensian sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa.
 - 4) Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif. Yakni kemampuan untuk menstimulir segala daya kreasi baik bagi anak-anak, orang yang dipimpinnya dan bagi dirinya sendiri.
 - 5) Memberikan fasilitas dan penilaian yang kontinyu. Penilaian terhadap bahan-bahan pengajaran, buku-buku pengajaran, perpustakaan, cara mengajar, kemajuan murid-muridnya harus bersifat menyeluruh dan kontinyu.

- 6) Menganalisa situasi belajar. Situasi belajar merupakan situasi dimana semua faktor yang memberi kemungkinan bagi guru dalam memberi pengalaman belajar kepada murid untuk mencapai tujuan pendidikan.
- 7) Memberi pengetahuan dan keterampilan pada setiap anggota staf. Supervisi berfungsi memberi stimulus dan membantu guru agar mereka memperkembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam belajar.
- 8) Mengintegrasikan tujuan dan pembentukan kemampuan. Fungsi supervisi disini adalah membantu setiap individu, maupun kelompok agar sadar akan nilai-nilai yang akan dicapai itu, memungkinkan penyadaran akan kemampuan diri sendiri.

Dalam usaha mempertinggi efesiensi dan efektivitas proses pelaksanaan pendidikan, kegiatan supervisi perlu dilandasi atau berprinsipkan hal-hal berikut¹⁶:

- 1) Kegiatan supervisi harus berlandaskan atas filsafat pancasila, supervisor dalam melaksanakan bantuan untuk perbaikan proses pembelajaran harus dijiwai oleh penghayatan terhadap nilai-nilai pancasila.
- 2) Pemecahan masalah supervisi harus berlandaskan pada pendekatan ilmiah dan dilakukan secara kreatif, bahwa setiap masalah yang diberikan oleh supervisor harus menggunakan kaidah ilmiah seperti berpikir logis, objektif, dan rasional juga berdasarkan data yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.
- 3) Keberhasilan supervisi harus dimulai dari sejauh mana kegiatan tersebut menunjang prestasi belajar siswa dalam proses pembelajaran.

¹⁶ Husna Asmara, *Ibid*, hlm 187

- 4) Supervisi harus menjamin kontinuitas perbaikan dan perubahan program pengajaran.
- 5) Supervisi bertujuan mengembangkan keadaan yang *favorable*, untuk terjadinya proses pembelajaran yang efektif dan efisien hanya akan terjadi jika lingkungan proses tersebut mendukungnya.

Dalam melaksanakan supervisi, tentunya ada beberapa hambatan yang telah berada dilapangan. Faktor-faktor yang mempengaruhi cepat lambatnya hasil supervisi, adalah sebagai berikut:¹⁷

- 1) Lingkungan masyarakat sekitar sekolah
- 2) Besar kecilnya sekolah menjadi tanggung jawabnya
- 3) Tingkatan sekolah
- 4) Jenis sekolah
- 5) Keadaan (kondisi) guru dan pegawai yang ada
- 6) Kecakapan dan kemampuan kepala sekolah sendiri dalam tugasnya sebagai supervisor.

Dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan supervisi, kepala sekolah atau supervisor dapat mengetahui teknik atau pendekatan apa yang sesuai untuk diterapkan.

Berikut pendekatan-pendekatan dan teknik supervisi dalam supervisi dilaksanakan atas aliran-aliran psikologi yang menjelaskan tentang proses pembelajaran:

- 1) Pendekatan humanistik

¹⁷ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hlm 187

Timbul dari keyakinan bahwa guru tidak dapat diperlakukan sebagai alat semata-mata untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam proses pembinaan, guru mengalami perkembangan secara terus-menerus, dan program supervisi harus dirancang untuk mengikuti pola perkembangan itu.

2) Pendekatan kompetensi

Pendekatan ini mempunyai teknik bahwa guru harus mempunyai kompetensi tertentu untuk melaksanakan tugasnya. Teknik menggunakan pendekatan kompetensi antara lain: (1). Menetapkan kriteria untuk kerja yang dikehendaki, (2). Menetapkan target untuk kerja, (3). Menentukan aktivitas untuk kerja, (4). Memonitor kegiatan untuk mengetahui kerja, (5). Melakukan penilaian terhadap hasil monitoring, (6). Pembicaraan akhir/ hasil evaluasi.

3) Pendekatan klinis

Bahwa proses belajar guru untuk berkembang dalam jabatannya tidak dapat dipisahkan dari proses belajar yang dilakukan guru itu. Belajar bersifat individual. Oleh karena itu proses sosialisasi harus dilakukan dengan membantu guru secara tatap muka dan individual.

4) Pendekatan professional

Tugas utama guru adalah mengajar maka sasaran supervisi juga mengarahkan hal-hal yang menyangkut dan bukan tugas guru yang administratif.¹⁸

Husna menjelaskan bahwa ada beberapa teknik supervisi yang dapat dilakukan di sekolah/madrasah diantaranya¹⁹:

¹⁸ Husna Asmara, *Op. Cit*, hlm 88

¹⁹ Husna Asmara, *Ibid*, hlm 189-192

Kunjungan kelas (observasi kegiatan pembelajaran) sebagai cara untuk dapat memenuhi berbagai fungsi supervisi, yaitu inspeksi, untuk melihat sampai dimana ketentuan-ketentuan yang digariskan dilaksanakan oleh guru; sebagai penelitian untuk mengumpulkan data lebih banyak dan lebih objektif; sebagai latihan untuk membina kemampuan keterampilan guru; dan sebagai evaluasi, untuk melihat sejauh mana kemajuan yang telah diperoleh oleh guru. Kunjungan kelas bertujuan untuk mengetahui tingkah laku guru dalam situasi pembelajaran dengan murid-muridnya, bukan hanya melihat penerapan prinsip-prinsip proses pembelajaran, tetapi juga dalam rangka perbandingan dengan guru-guru lain. Dengan demikian kepala sekolah dapat mengenal semua gurunya dengan lebih baik. Dengan begitu dapat menentukan kemampuan/ kelebihan yang dimiliki tiap guru masing-masing sehingga dapat menemukan kebutuhan-kebutuhan guru-guru berupa kelemahan yang memerlukan bantuan dan peningkatan, serta dapat mendorong guru agar mereka lebih giat berusaha meningkatkan diri. Setelah itu dapat memperoleh dan mengetahui informasi yang digunakan dalam penyusunan program supervisi dan sejauh mana guru-guru melaksanakan saran-saran dan anjuran-anjuran yang telah diberikan. Husna juga berpendapat ada dua tipe kunjungan kelas, yaitu kunjungan

yang direncanakan dan tanpa persiapan. Kunjungan kelas yang direncanakan/ dipersiapkan lebih dulu dapat dibagi sebagai berikut:

- a) Direncanakan oleh kepala sekolah dan diberitahukan kepada guru bersangkutan.
- b) Direncanakan oleh guru yang mengundang kepala sekolah
- c) Direncanakan hanya oleh kepala sekolah tanpa pemberitahuan pada guru.

Kunjungan tanpa persiapan dan mempunyai maksud yang bermacam-macam antara lain :

- a) Sebagai usaha mempererat antara kepala sekolah dan gurunya
- b) Sebagai pemeriksaan mendadak berhubungan dengan suatu kasus yang perlu ditangani.

Proses kunjungan kelas harus memiliki tahapan berupa persiapan, pelaksanaan, dan tindak lanjut. Dengan proses tersebut kepala sekolah dapat

melakukannya dengan cara menjelaskan kepada guru maksud kunjungan kelas dan manfaat yang diperoleh. Dan dalam rangka persiapan untuk mengadakan kunjungan kelas, sebaiknya kepala sekolah mempelajari keadaan kelas dan murid-muridnya.

1) Pertemuan pribadi

Tujuan pertemuan pribadi adalah untuk membantu guru dalam usahanya meningkatkan diri, dengan membantu menyadari kekurangannya dan menemukan jalan keluarnya.

2) Rapat sekolah

Rapat ini berfungsi sebagai wadah untuk berkomunikasi secara langsung antara pimpinan dengan staff masing-masing. Rapat dimaksudkan:

- a) Untuk mengintegrasikan seluruh anggota staff yang berbeda pendidikan, pengalaman dan kemampuannya menjadi satu keseluruhan potensi yang menyadari tujuan bersama
- b) Untuk mendorong agar staff lebih bertanggung jawab
- c) Untuk bersama-sama mencari metode dan prosedur menciptakan proses pembelajaran yang baik.

Ide untuk peningkatan kualitas pembelajaran dan keefesiensian administrasi yang dilakukan guru menjadi harapan bagi pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus dapat membantu guru menyelesaikan atau sekedar memberi solusi dalam masalah yang dihadapinya dan memberikan masukan yang membangun kualitas pengajaran yang dilakukan guru.

c. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang efektif.

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih *independent*, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.²⁰

Kepala sekolah sebagai supervisi berarti bahwa kepala sekolah hendaknya pandai meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat mana yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan pendidikan di sekolah itu tercapai dengan maksimal²¹

Kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya harus memahami apa perannya sebagai pengawas. Ia harus mengerti bahwa pengawas itu melakukan pengamatan, pengawasan, membimbing dan menstimulir kegiatan-kegiatan dengan maksud untuk memperbaiki. Perbaikan sekolah adalah kata kunci bagi kepala sekolah untuk melaksanakan kepengawasan.²²

Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, tidaklain ialah melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan

²⁰Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm 252

²¹ Suryosubroto, *Op. Cit*, hlm 185

²² Amiruddin Siahaan, *Supervisi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2012), hlm 65

pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, dengan karakteristik sebagai berikut :²³

- 1) Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan guru.
- 2) Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
- 3) Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah.
- 4) Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.
- 5) Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan.
- 6) Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.

²³Mulyasa, *Op. Cit*, hlm253

- 7) Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.
- 8) Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan memecahkan suatu masalah.

Kepala sekolah dapat menggunakan teknik-teknik supervisi antaralain:²⁴

- 1) Teknik supervisi individu dengan melakukan :
 - a) Kunjungan kelas
 - b) Mengadakan observasi kelas (*observation visits*)
 - c) Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa
 - d) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah
- 2) Teknik kelompok dengan kegiatan:
 - a) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*) secara periodik
 - b) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)
 - c) Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*)
- 3) Supervisi klinis yaitu dengan kegiatan:
 - a) Tahap perencanaan awal
 - b) Tahap pelaksanaan observasi
 - c) Tahap akhir (diskusi balikan).

²⁴Siti Wahida, *Pelaksanaan Supervisi Pengajaran Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Banda Aceh*, (Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Volume 3, No. 3, Agustus 2015), hlm. 56

Diatas sudah dijelaskan tentang landasan atau prinsip dari pelaksanaan supervisi, lebih khusus lagi menurut Mulyasa dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip: (1) hubungan konsultif, kolegial dan bukan hierarkis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (4) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), (5) merupakan bantuan profesional.²⁵

Sesuai dengan pendapat diatas Suryobroto menjelaskan, kepala sekolah sebagai supervisor perlu memperhatikan dan menjadikan prinsip-prinsip berikut sebagai landasan pelaksanaan supervisi yang dilakukannya, antarlain:²⁶

- 1) Supervisi harus bersifat konstruktif dan kreatif sehingga menimbulkan dorongan untuk bekerja.
- 2) Realistis dan mudah dilaksanakan.
- 3) Menimbulkan rasa aman kepada guru/ karyawan
- 4) Berdasarkan hubungan profesional
- 5) Harus memperhitungkan kesanggupan dan sikap guru/ pegawai
- 6) Tidak bersifat mendesak (otoriter) karena dapat menimbulkan kegelisahan bahkan sikap antipati dari guru.
- 7) Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat, kedudukan dari kekuasaan pribadi.
- 8) Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan
- 9) Supervisi tidak dapat terlalu cepat mengharap hasil
- 10) Supervisi hendaknya juga bersifat prefektif, korektif dan kooperatif.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun demikian, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

²⁵Mulyasa, *Op. Cit*, hlm 254

²⁶ Suryosubroto, *Op. Cit*, hlm 187


Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²⁷

Ahmad Susanto mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.²⁸

Pembahasan tentang kinerja sering kali dianggap penting dalam manajemen karena berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. jika dikaitkan dengan lembaga pendidikan atau sekolah maka sederhananya prestasi murid disekolah dapat menggambarkan baik atau buruknya produktivitas lembaga walaupun gambaran tersebut bersifat praktis. Faktor sederhana lain sering dibahas dalam memahami kinerja ialah kemampuan dan kemauan.

Dalam pandangan Islam ukuran sukses dalam kinerja tidak semata dilihat dari selesainya pekerjaan itu ditunaikan, tapi dilihat juga kesempurnaan dan kebaikan hasil pekerjaan itu. Allah SWT berfirman :

أَنْ أَعْمَلَ سَبِيغَتٍ وَقَدِيرٍ فِي السَّرْدِ وَأَعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “*buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah  dan kerjakanlah amalan yang saleh. Sesungguhnya Aku melihat apa yang kamu kerjakan*”(QS. Saba' : 11)

Rasullulah SAW bersabda, “sesungguhnya Allah SWT cinta apabila diantara kalian bekerja, maka pekerjaan itu diselesaikan dengan *itqan*.”Hadist

²⁷ Wibowo, *Op. Cit*, hlm. 7

²⁸ Ahmad Susanto, *Op. Cit*, hlm. 70

diriwayatkan oleh Imam Baihaqi dalam kitab *Syia'ab al Iman*, No. 5080. *Itqan* berarti sebaik dan seoptimal mungkin.²⁹

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.³⁰

Kinerja guru nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah.³¹

Kinerja guru dapat berdampak signifikan terhadap perbaikan kehidupan manusia secara keseluruhan tentu saja perbaikan yang dilakukan guru profesional dilakukan didalam sekolah. semua yang dilakukan guru disekolah baik dalam tugas proseduralnya maupun etika humanistiknya termasuk dalam kategori kinerja guru dan faktor penilaian dari kinerja guru. Sekup dari kinerja guru adalah luas. Dalam artian bahwa guru memiliki hal yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung dalam memenuhi tanggungjawab nya sebagai pendidik, pembimbing, dan penasehat.

Jika bicara tentang kinerja maka yang akan dibahas untuk memahami secara mendalam ialah tugas (peran dan fungsi). Rasionalisasi dari ketiga hal

²⁹Ahmad Djalaluddin, *Manajemen Qur'ani*, (Yogyakarta: UIN-Malang Press, 2007), hlm. 11-12

³⁰Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), hlm. 79

³¹Donni Juni Priansa, *Ibid*, hlm 79

tersebut terkerucutkan dengan gambaran kinerja seseorang. Maka pembahasan tentang peran strategis guru perlu ditelaah.

Guru memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan, serta bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih peserta didik sehingga berbagai potensi yang dimilikinya mampu berkembang. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan yang perlu dimiliki oleh peserta didik untuk menjadi bagian penting dari masyarakat. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga peserta didik mampu menguasainya. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan yang dimiliki oleh peserta didik untuk menjadi bagian dari masyarakat.³²

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi dari beberapa faktor, Ahmad Susanto membagi dua faktor, yaitu:

faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang memengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun dalam realitasnya etos kerja seseorang tidak semata-mata tergantung pada nilai-nilai agama atau sistem kepercayaan dan pandangan teologis yang dianutnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kinerja.³³

³²Donni Juni Priansa, *Ibid*, hlm80

³³Ahmad Susanto, *Op. Cit*, hlm 73

Selanjutnya faktor eksternal kinerja guru. Menurut Muhaimin dan M. Arifin dalam Ahmad Susanto mengidentifikasi ke dalam beberapa hal, diantaranya adalah:³⁴

- 1) Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- 2) Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
- 4) Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- 5) Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, mesjid, rekreasi, dan hiburan.

c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian Kinerja adalah hal yang harus dilakukan untuk menemukan guru bermutu baik dan professional. Kinerja dapat diketahui kualitasnya jika sudah dilakukan evaluasi terhadap hasil serta proses kerja. Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar keputusan dan rencana pengembangan personil. Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Evaluasi memberikan masukan untuk keputusan penting seperti mutasi, promosi, dan pemberhentian. ³⁵

Donni Juni Priansa menjelaskan penilaian kinerja guru adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memetakan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja guru terkait dengan peran yang diembannya.³⁶

³⁴Ahmad Susanto, *Ibid*, hlm 73-74

³⁵Wibowo, *Op. Cit*, hlm 351-352

³⁶Donni Junni Priansa, *Op. Cit*, hlm 355

Penilaian kinerja guru hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.³⁷ Disisi lain penilaian yang dilakukan harus secara sistematis terhadap performan personalia (guru) dan potensi guru untuk berkembang. Penilaian performan mencakup prestasi kerja, cara kerja, dan pribadi mereka. Sedangkan penilaian terhadap potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar atau kemampuan mengembangkan profesi/karier.

Yang dimaksud dengan prestasi kerja ialah hasil pekerjaan, apakah sudah sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya dan apakah sudah tepat penyelesaiannya dengan alokasi waktu yang telah diberikan. Apakah hasil pekerjaan itu sudah memenuhi akuntabilitas atau sekadar selesai. Cara bekerja mencakup ciri-ciri efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Sedangkan ukuran penilaian pribadi personalia ialah butir-butir Pancasila yang telah diuraikan antara

³⁷ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 88

lain sudah termasuk di dalamnya dedikasi dan motivasi yang tinggi untuk berjuang dalam dunia pendidikan.³⁸

Kreativitas seseorang bisa dilihat dalam aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Orang yang kreatif ialah yang tidak puas hanya dalam kegiatan-kegiatan rutin, ia sering berinisiatif melakukan sesuatu yang belum pernah ada di lingkungan kerjanya, ia juga sering mengemukakan ide-ide yang baru. Sementara itu kemampuan mengembangkan profesi atau karier akan tampak pada prestasi belajarnya.

Dalam buku pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru dijelaskan bahwa ada dua fungsi utama dari penilaian kinerja guru yaitu :

- 1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB).
- 2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun bagian dari proses

³⁸ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 135

pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.³⁹

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi.⁴⁰ Bagi lembaga satuan pendidikan atau sekolah penilaian kinerja guru ini dapat menjadi acuan untuk pengembangan karir maupun promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja dapat menjadi pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

Dalam lembaga satuan pendidikan pola manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara terbuka dan terus-menerus diasumsikan menjadi solusi pada masalah kedisiplinan tenaga pendidik, kepala sekolah harus senantiasa mengawasi kinerja tenaga pendidik dan memberikan stimulasi, motivasi, nasehat dan kritikan jika diperlukan demi dapat menjalankan pengelolaan pendidikan dengan baik. Interaksi antara tenaga pendidik dan kepala sekolah seperti ini, dapat membangun citra kerja yang harmonis, dan menjaga kelancaran tujuan pendidikan dalam koridornya.

Pencapaian tujuan pendidikan menunjukkan hasil kerja dan prestasi kerja yang terlihat dari kualitas lulusan dan proses pendidikan mencerminkan

³⁹Departemen Pendidikan Nasional *Pedoman Penilaian Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*, (Jakarta: Ditjen PMPTK, 2010), hlm

⁴⁰Donni Junni Priansa, *Op. Cit*, hlm 356

sebagai kinerja sekolah. Untuk menjamin agar aktivitas pendidikan dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dan pelaksanaan aktivitasnya.

B. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan kajian teori yang peneliti uraikan diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan variabel-variabel yang akan diteliti:

1. Laeli Kurniati (2007) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Purbalingga”, menemukan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, yaitu ditunjukkan dengan $p \text{ value} = 0,001 < 0,005$, yang berarti semakin tinggi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja maka akan diikuti dengan tingginya kinerja guru. Besarnya pengaruh supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja mencapai 20,7%.
2. Retno Endah Ekawati (2012) dalam penelitian yang berjudul “ Hubungan Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Mengajar Guru Di SMK RSBI di Daerah Istimewa Yogyakarta”, menemukan bahwa Terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan kinerja mengajar guru SMK RSBI Bidang Keahlian Teknik Elektro di DIY. Persamaan regresinya adalah $Y = -0,049 + 0,344 X1 + 1,971 X2$, dengan koefisien determinasi sebesar 54,8%.

3. Nursyaifah Br Tumangger (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Supervisi Akademik di Mts Negeri Besitang”, menemukan bahwa sudah berjalan dengan baik sesuai dengan kebijakan yang telah disusun kepala sekolah, yang meliputi, (a) perencanaan, yakni menetapkan tujuan supervisi kemudian mensosialisasikan kepada guru-guru mengenai kebijakan tersebut dan membuat jadwal supervisi. (b) pelaksanaan, yaitu pemeriksaan perangkat pembelajaran guru berdasarkan data dokumen, guru-guru melakukan persiapan sebelum pembelajaran seperti ikut menganalisis kurikulum kemudian dijabarkan menjadi silabus, membuat RPP (rencana program pengajaran) sebagai acuan guru dalam mengajar, penentuan sumber belajar, penggunaan metode mengajar, dan penilaian. (c) Evaluasi, yaitu pemantauan kegiatan ujian pada pengelolaan hasil ujian, evaluasi dilakukan dalam bentuk formatif dan sumatif dan terlihat kepala sekolah memberikan arahan-arahan yang membangun dan turut membantu dengan menggunakan metode evaluasi.
4. Soebagyo Brotosedjati (2012) dalam penelitian yang berjudul pengaruh supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru sekolah dasar Negeri di Kecamatan Sukoharjo, menemukan bahwa, supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, besarnya pengaruh supervisi kunjungan kelas oleh kepala sekolah mencapai 85,4 %. Kompensasi yang diterima oleh guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru mencapai 89,2%. Supervisi kunjungan kelas

oleh kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, besarnya pengaruh dua variabel tersebut mencapai 90%. Dengan demikian, pengaruh dari variabel lain, di luar variabel supervisi kunjungan kelas dan kompensasi terhadap kinerja guru hanya 10%.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir adalah kajian teoritik secara analisis dan konklusif harus membuahkan primis-primis bagi penelitian yang menganut hipotesis deduktif. Kerangka berfikir akan memberikan sistematika pembahasan yang menjadi pokok permasalahan.

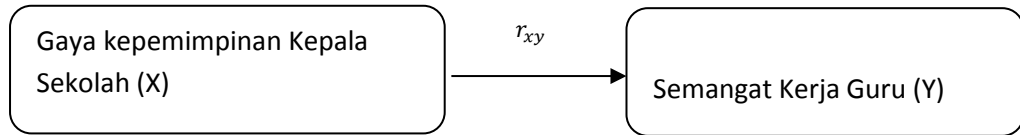
1. Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah

Supervisi kepala sekolah merupakan sarana untuk melakukan pembinaan, pembimbingan, serta penilaian terhadap kinerja guru, mengenai hasil kerja maupun kinerja dari guru. Oleh sebab itu pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan dapat menumbuhkan semangat dan menjadi motivator demi perkembangan proses dan hasil pembelajaran serta efesiennya administrasi sekolah. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan dari persepsi guru kepada kepala sekolah dalam hal kompetensi supervisi kepala sekolah

2. Kinerja guru di sekolah

Usaha yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan perannya di sekolah sebagai pengajar, pembimbing, dan pendidik bagi peserta didik, sesuai dengan standar pendidik guna mengembangkan prestasi anak didik, baik dalam sekolah maupun diluar sekolah sesuai dengan pendidikan yang diberikan.

Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis variabel moderasi:



Gambar tersebut menerangkan bahwa persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X) merupakan variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja guru (Y) merupakan variabel terikat (*dependent variable*), “R” adalah simbol korelasi.

D. Pengajuan Hipotesis

Sebagai anggapan sementara penelitian ini adalah, “terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Daar Al Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram, Kab. Batubara”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di SMK Daar Al Muhsinin, Kec. Tanjung Tiram Kab. Batubara, waktu pelaksanaannya pada awal bulan Maret sampai dengan bulan Mei tahun 2018.

B. Desain Penelitian

Metode penelitian mempunyai peranan penting, karena salah satu ciri dari penelitian adalah terdapatnya suatu metode yang tepat dan sistematis sebagai penentu arah yang tepat dalam pemecahan masalah. Ketepatan pemilihan metode merupakan syarat yang penting agar mendapatkan hasil yang optimal.

Metode penelitian pendidikan menurut Sumanto dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.⁴¹

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif yang sarannya adalah mencari dan menggambarkan tentang persepsi guru tentang kompetensi supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru di SMK Daar Al Muhsinin Kec. Tanjung Tiram Kab. Batubara. Berdasarkan pada permasalahannya, yaitu menurut timbulnya variabel yang ada, maka penelitian ini

⁴¹ Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, (Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service), 2014), hlm 2

adalah pendekatan non eksperimental atau *expost facto* karena tidak memberikan perlakuan kepada variabel sehingga tidak menimbulkan gejala baru.

Menurut metodenya adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivistik, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Desain korelasional, menjelaskan hubungan antara variabel. Penelitian korelasional harus memeriksa dua variabel yang memiliki nilai kontinu. Suatu penelitian korelasional dapat menyelidiki hubungan antara motivasi dan prestasi akademik-keduanya merupakan variabel kontinu.⁴²

Kemudian menurut Sumanto penelitian kuantitatif korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa tingkat hubungannya. Sehingga metode penelitian ini sangat tepat untuk digunakan meneliti permasalahan yang ada.⁴³

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁴ Populasi yang dimaksud dalam

⁴² Syauckani, *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*, (Bandung: Perdana Publishing, 2015), hlm 5

⁴³ Sumanto, *Op. Cit*, hlm 197.

⁴⁴ Indra Jaya, *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, 2013), hlm 20

penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMK Daar Al Muhsinin Kec. Tanjung Tiram Kab. Batubara yang berjumlah 30 orang.

2. Sample

Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Sampel yang baik dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam bahasa pengukurannya, artinya sampel harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Kalau yang ingin diukur adalah masyarakat sundah sedangkan yang dijadikan sampel adalah hanya orang banten saja, maka sampel tersebut tidak valid, karena tidak mengukur sesuatu yang sebenarnya diukur. Sampel yang valid ditentukan oleh dua pertimbangan. Akurasi atau ketepatan dan presisi. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil menjadi persoalan yang penting manakala jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif. Jika ukuran populasinya 1000, sampel sekitar 10% sudah cukup, tetapi jika ukuran populasinya sekitar 100, sampelnya paling sedikit 30%, dan kalau ukuran populasinya 30, maka sampelnya harus 100%. Ada pula yang menuliskan, untuk penelitian deskriptif, sampelnya 10% dari populasi, penelitian korelasional, paling sedikit 30 populasi, penelitian perbandingan kausal, 30 per kelompok, dan untuk penelitian eksperimen 15 per kelompok.⁴⁵

Dengan demikian, dari penjabaran diatas peneliti menggunakan penelitian korelasional dengan jumlah populasi 30 orang guru, oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah 100% dari populasi yaitu 30 orang guru.

⁴⁵ Jimmy Rumengan, *Metedologi Penelitan*, (Bandung: Citapustaka Media Printis, 2013), hlm 51-55.

D. Definisi Operasional

Peneliti mendefinisikan variabel secara operasional yaitu :

1. Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai penafsiran atau pemahaman guru berdasarkan penglihatan, pendengaran dan perasaannya tentang perilaku supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kisi-kisi variabel yang digunakan untuk mengukur persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan kepala sekolah, diantaranya meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut supervisi. Adapun instrumen yang digunakan dalam variabel ini adalah angket dengan menggunakan skala likert dengan 4 alternatif yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Kemudian untuk pemberian skor, pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2 dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4.
2. Kinerja guru didefinisikan sebagai mutu proses hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kisi-kisi variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi pembelajaran. Adapun instrumen yang digunakan dalam variabel ini adalah angket dengan menggunakan skala likert dengan 4 alternatif yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Kemudian untuk pemberian skor, pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2 dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian dikenal adanya beberapa metode penggunaan data, yaitu cara-cara yang ditempuh oleh peneliti untuk mengumpulkan data secara objektif. Dalam suatu penelitian mungkin seseorang tidak cukup hanya memakai satu metode atau teknik pengumpulan data. Adakalanya dipakai dua atau tiga metode dianggap tepat oleh karena itu dalam memilih metode mana yang akan dipakai diperlukan beberapa pertimbangan yang matang, sehingga hasil penelitian betul-betul bermanfaat atau mencapai tujuan yang diharapkan oleh si peneliti.

Dalam hal itu penjaminan validasi isi (*content validity*) dilakukan dengan menyusun kisi-kisi pernyataan angket/persesi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru berikut :

No.	Pilihan Jawaban	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel3.1: Skor Penilaian Angket

Penyusunan angket disesuaikan dengan indicator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrumen. Adapun kisi-kisi instrumen/ angket penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Persepsi Guru tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X)	Program perencanaan supervisi	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,	10
	Teknik pelaksanaan supervisi	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10
	Tindak lanjut supervisi	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10
Jumlah			30

Tabel 3.2: kisi-kisi Instrumen Penelitian Persepsi Guru tentang Kompetensi Supervis Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Kinerja Guru (Y)	Perencanaan Pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
	Pelaksanaan Pembelajaran	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10
	Evaluasi Pembelajaran	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10
Jumlah			30

Tabel 3.3: kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara tergantung dari tujuan penelitian, tersedia waktu, tenaga dan biaya. Untuk menghubungkan penelitian dengan unit analisisnya, maka dikembangkanlah instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data dari unit analisis sampel. Untuk mendapatkan data yang baik, instrumen penelitian khususnya, angket dan tes harus memenuhi setidaknya syarat berikut:

1. Validitas

Istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrumen untuk mengukur apa yang ingin diukur. Validitas membicarakan kesahihan sebuah alat ukur untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, maka alat pengukur harus memenuhi sejumlah kriteria berikut. Pertama instrumen penelitian tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian. Syarat kedua yang harus dimiliki sebuah instrumen penelitian yang baik adalah kemampuan membedakan data yang bersumber dari variable-variabel yang terlibat dalam penelitian. Instrumen penelitian yang baik seharusnya mampu memperoleh data yang berbeda untuk tujuan yang berbeda pula. Instrumen penelitian harus memiliki instrumen yang berbeda, untuk tujuan penggalan pengetahuan.

Perhitungan validitas butir tes menggunakan rumus *product moment* angka kasar yaitu:⁴⁶

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(N \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- x = Skor butir
- y = Skor total
- r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total
- N = Banyak siswa

Kriteria pengujian validitas adalah setiap item valid apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ (

r_{tabel} diperoleh dari nilai kritis r *product moment*).

⁴⁶ Indra Jaya, *Op. Cit*, hlm 147.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 17.0 untuk Variabel X (persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah) terangkum dalam tabel berikut ini:

No	Butir Instrumen	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1.	Butir 1	0.838	0.444	Valid
2.	Butir 2	0.491	0.444	Valid
3.	Butir 3	0.710	0.444	Valid
4.	Butir 4	0.675	0.444	Valid
5.	Butir 5	0.518	0.444	Valid
6.	Butir 6	0.648	0.444	Valid
7.	Butir 7	0.715	0.444	Valid
8.	Butir 8	0.669	0.444	Valid
9.	Butir 9	0.524	0.444	Valid
10.	Butir 10	0.715	0.444	Valid
11.	Butir 11	0.174	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
12.	Butir 12	0.710	0.444	Valid

13.	Butir 13	0.715	0.444	Valid
14.	Butir 14	0.710	0.444	Valid
15.	Butir 15	0.567	0.444	Valid
16.	Butir 16	0.560	0.444	Valid
17.	Butir 17	0.642	0.444	Valid
18.	Butir 18	0.492	0.444	Valid
19.	Butir 19	0.669	0.444	Valid
20.	Butir 20	0.509	0.444	Valid
21.	Butir 21	0.773	0.444	Valid
22.	Butir 22	0.186	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
23.	Butir 23	0.054	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
24.	Butir 24	0.664	0.444	Valid
25.	Butir 25	0.776	0.444	Valid
26.	Butir 26	0.715	0.444	Valid

27.	Butir 27	0.270	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
28.	Butir 28	0.622	0.444	Valid
29.	Butir 29	0.504	0.444	Valid
30.	Butir 30	0.692	0.444	Valid

Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X (Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah)

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel X (persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah) terdapat 26 butir instrument yang valid. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 4, yakni nomor butir 11, 22, 23 dan 277. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan) = $N-2$, dengan begitu $dk = 20-2 = 18$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh $r_{tabel} 0,444$.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel X dalam penelitian selanjutnya sebanyak 26 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y Kinerja Guru, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table 3.5 berikut:

No	Butir Instrumen	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1.	Butir 1	0.683	0.444	Valid
2.	Butir 2	0.574	0.444	Valid
3.	Butir 3	0.719	0.444	Valid
4.	Butir 4	0.739	0.444	Valid
5.	Butir 5	0.722	0.444	Valid
6.	Butir 6	0.656	0.444	Valid
7.	Butir 7	0.793	0.444	Valid
8.	Butir 8	0.861	0.444	Valid
9.	Butir 9	0.873	0.444	Valid
10.	Butir 10	0.697	0.444	Valid
11.	Butir 11	0.827	0.444	Valid
12.	Butir 12	0.728	0.444	Valid
13.	Butir 13	0.578	0.444	Valid
14.	Butir 14	0.664	0.444	Valid
15.	Butir 15	0.524	0.444	Valid

16.	Butir 16	0.757	0.444	Valid
17.	Butir 17	0.499	0.444	Valid
18.	Butir 18	0.651	0.444	Valid
19.	Butir 19	0.665	0.444	Valid
20.	Butir 20	0.462	0.444	Valid
21.	Butir 21	0.187	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
22.	Butir 22	0.628	0.444	Valid
23.	Butir 23	0.490	0.444	Valid
24.	Butir 24	0.483	0.444	Valid
25.	Butir 25	-0.421	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
26.	Butir 26	0.040	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
27.	Butir 27	0.758	0.444	Valid
28.	Butir 28	0.513	0.444	Valid

29.	Butir 29	0.537	0.444	Valid
30.	Butir 30	0.217	0.444	Tidak Valid/ Dibuang

Tabel 3.5: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji validitas data untuk variable Y yang telah dilakukan, maka di dapatlah butir pertanyaan yang valid sebanyak 26 butir. Sementara dalam rancangan angket tersebut terdapat 4 butir pertanyaan yang tidak valid, yaitu pada butir nomor 21, 25, 26, 30. Maka dari itu butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian selanjutnya berjumlah 26 butir.

2. Reabilitas

Mengukur sebuah variable pada suatu saat dan kelak juga dapat digunakan di waktu lain untuk mengukur variable yang sama. Reabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu. Kekonstistenan instrumen penelitian amat diperlukan. Kita tidak mungkin mempercayai sebuah data yang dihasilkan oleh instrumen penelitian yang hasilnya berubah-ubah. Instrumen penelitian berbeda-beda.⁴⁷

Untuk menguji reliabilitas tes berbentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu :⁴⁸

⁴⁷ Syahrums & Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2013), hlm 131-135.

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hlm 109.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas yang dicari
 $\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item
 σ_t^2 : Varians total
 n : Jumlah soal
 N : Jumlah responden

Dengan kriteria reliabilitas tes :

$r_{11} \leq 0,20$ reliabilitas sangat rendah (SR)

$0,20 < r_{11} \leq 0,40$ reliabilitas rendah (RD)

$0,40 < r_{11} \leq 0,60$ reliabilitas sedang (SD)

$0,60 < r_{11} \leq 0,80$ reliabilitas tinggi (TG)

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$ reliabilitas sangat tinggi (ST)

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan

SPSS Versi 17.0 untuk Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's*

Alpha sebagaimana terangkum dalam tabel 3.6 berikut ini:

No.	Variabel	Nilai Koefisien Alpha
1.	X (Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah)	0.943
2.	Y (Kinerja Guru)	0.938

Tabel 3.6: Nilai *Cronbach's Alpha* Variabel X dan Y

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat bahwa variabel X diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,943 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam eko putro widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70.⁴⁹ Dengan demikian angket variabel motivasi berprestasi adalah reliabel. Untuk reabilitas angket variabel kinerja guru sebesar 0,938 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kalpan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel semangat kerja adalah reliabel. Dengan demikian kedua angket variabel diatas dinyatakan reliabel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang berbeda-beda. Menurut bentuknya, instrumen penelitian kuantitatif terdiri atas beberapa jenis:

1. Kuesioner: seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengungkapkan pendapat, keadaan, kesan yang ada pada diri responden sendiri maupun di luar dirinya. Penyusunan kuesioner hendaknya memperhatikan beberapa hal yang menjadi focus perhatian penyusunan kuesioner, sehingga kuesioner yang disajikan kepada responden memiliki tingkat keterbacaan tinggi, hal-hal yang menjadi perhatian dalam menyusun kuesioner antara lain:

⁴⁹ S. Eko Putro Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hlm. 165.

- a. Membuat kata pengantar
 - b. Menyertakan petunjuk pengisian angket yang menjelaskan tentang cara menjawab pertanyaan/pertanyaan yang terdapat dalam instrumen
 - c. Item pertanyaan dalam kuesioner disusun sedemikian rupa sehingga dapat dipahami setiap responden
 - d. Hindari pertanyaan yang dapat menimbulkan kecurigaan, menimbulkan potensi permusuhan atau perselisihan
 - e. Beri penekanan secara khusus pada kalimat atau kata yang difokuskan melalui penggunaan garis bawah atau penengah.⁵⁰
2. Tes atau Evaluasi: digunakan secara meluas, tidak hanya dalam dunia pendidikan, tetapi juga dalam bidang lain seperti, pekerjaan, klinik jiwa, industry, dan militer. Tujuan penggunaan tes dapat bermacam-macam sesuai dengan konteksnya, seperti evaluasi diagnostik, seleksi, penempatan, dan promosi. Tes merupakan instrumen atau alat untuk mengukur perilaku, atau kinerja seseorang. Alat ukur tersebut berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada masing-masing subyek yang menuntut penemuan tugas-tugas kognitif.⁵¹

G. Teknik Analisis Data

Data kuantitatif diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistik. Penentuan teknik statistik yang akan didasarkan kepada dua faktor, yaitu tujuan penelitian dan jenis data yang akan dianalisis.

⁵⁰ Rusydi Ananda dan Tien Rafida, *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), hlm 104-105.

⁵¹ Syahrudin & Salim, *Op. Cit*, hlm 141.

Di samping itu, penelitian sosial biasanya menggunakan sampel, sehingga dengan menggunakan statistik digunakan untuk mengambil kesimpulan tentang karakteristik populasi. Tentu saja proses inferensial ini didasarkan pada probabilitas yang biasanya disimbolkan dengan taraf signifikansi. Meskipun demikian, analisis dapat berupa deskriptif dengan menggunakan presentase. Dengan menggunakan ini tidak terdapat proses inferensial. Dan tidak dapat secara terukur menentukan tingkat hubungan dua variabel atau lebih.

Metode statistik merupakan sarana yang digunakan untuk melihat kecenderungan fenomena sosial yang disimbolkan dengan angka. Dalam operasionalisasinya, statistik tidak didasarkan pada skor individu, melainkan pada skor agregat. Dilihat dari tujuan analisis data, Statistik dapat dibagi menjadi tiga, yaitu statistik yang mengukur hubungan dari dua variabel atau lebih. Metode statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan ini disebut korelasi.

Statistik yang bertujuan untuk mengukur perbedaan skor target dari dua kelompok atau lebih. Kalau yang diukur adalah perbedaan skor dari dua kelompok, metode statistik yang digunakan adalah t-test, sedangkan kalau yang diukur lebih dari dua kelompok metode statistik yang digunakan adalah analisa varians (ANOVA). Metode statistik yang mengukur perbedaan proporsi yang disebut dengan Uji Kuadrat. Berkenaan dengan metode statistik apa yang cocok digunakan untuk menganalisa data, diilustrasikan pada tabel dibawah. Perlu diketahui bahwa tabel tersebut memberikan ilustrasi untuk penelitian yang paling tidak mencakup dua variabel, dapat bagi peneliti yang hanya terdiri dari satu variabel, dapat menggunakan statistik deskriptif atau *univariate*.

1. Analisis Data dengan Teknik Kolerasi *Product Moment*

Untuk menghitung besarnya kolerasi kita menggunakan statistik. Teknik statistik ini dapat digunakan untuk menghitung antara dua atau lebih variabel. *Koefisien korelasi bivariate* adalah statistik yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menerangkan keeratan hubungan antara dua variabel misalnya perhatian mahasiswa terhadap mata pelajaran dengan prestasi belajar. Ada beberapa koefisien kolerasi. Ketepatan penggunaan koefisien ini tergantung dari jenis data yang akan dicari hubungannya: data diskrit, ordinal, atau interval. *Brog & Gall* menyebut juga statistik kolerasi bivariate dengan istilah lain yaitu *zer-orded correlation*, yang digunakan dalam menerangkan metode multivariate apabila menggunakan N=dua Variabel.

Metode kolerasi variat (*Multi Variat Correlational Methods*) apabila metode statistik yang digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan dan menentukan hubungan antara tiga variabel atau lebih. Kemampuan ini sangat penting mengingat bahwa didalam dunia pendidikan variabel penyebab itu bukanlah tunggal.

Kolerasi *product-moment* digunakan misalnya untuk menentukan hubungan antara dua gejala interval seperti nilai Matematika dan nilai IPA. Ada 3 rumus yang dapat digunakan untuk menentukan koefisien kolerasi ini.⁵²

Rumus 1.

$$R = \frac{\frac{1}{N} \sum (X - Y)(Y \cdot Y)}{S_x \cdot S_y}$$

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum (X - X)^2}{N}}$$

⁵² Syahrums & Salim, *Op. Cit*, hlm 152-155.

$$Y = \sum \frac{Y}{N}$$

$$X = \sum \frac{X}{N}$$

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

Rumus 2

Ket:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$x^2 = (X - X)^2$$

$$y^2 = (Y - Y)^2$$

$$\sum xy = \text{jumlah hasil dari } x \text{ dan } y$$

Rumus 3.

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

Keterangan :

r : koefisien korelasi antara x dan y

X : Total dari setiap item

X^2 : Total kuadrat dari setiap item

Y : Total dari total item

Y^2 : Total kuadrat dari total item

$\sum XY = \text{Product}$ dari deviasi X kali deviasi Y

2. Analisis Deskriptif

Data hasil percobaan angket dianalisis secara deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan hubungan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru. Untuk menentukan kriteria hubungan gaya kepemimpinan dengan semangat kerja guru berpedoman pada Sudijono dengan kriteria yaitu: **“Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju,**

Sangat Tidak Setuju”.⁵³Berdasarkan pandangan tersebut hasil percobaan angket dapat dihasilkan perskoran sebagai berikut:

No	Nilai	Kategori Penilaian
1	5	Sangat Setuju
2	4	Setuju
3	3	Kurang Setuju
4	2	Tidak Setuju
5	1	Sangat Tidak Setuju

Tabel 3.4: Perskoran Angket

3. Analisis Statistik Inferensial

Setelah data diperoleh kemudian diolah dengan teknik analisis data sebagai berikut:

- a. Menghitung rata-rata skor dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

\bar{X} = rata-rata skor

$\sum X$ = jumlah skor

N = Jumlah sampel

- b. Menghitung standar deviasi

Standar deviasi dapat dicari dengan rumus:

⁵³ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 453.

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan :

- SD = standar deviasi
 n = banyak data/jumlah sampel
 $\sum x^2$ = jumlah skor kuadrat
 $(\sum x)^2$ = jumlah skor dikuadratkan

4. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel berdistribusi normal atau tidak digunakan uji normalitas *liliefors*. Langkah-langkahnya sebagai berikut.⁵⁴

a. Mencari bilangan baku

Untuk mencari bilangan baku, digunakan rumus:

$$Z_1 = \frac{X_1 - \bar{X}}{S}$$

Keterangan :

- \bar{X} = rata-rata sampel
 S = simpangan baku (standar deviasi)

b. Menghitung Peluang $S_{(z_1)}$

c. Menghitung Selisih $F_{(z_1)} - S_{(z_1)}$, kemudian harga mutlaknya

d. Mengambil L_0 , yaitu harga paling besar diantara harga mutlak.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $L_0 > L_{table}$

⁵⁴ Indra Jaya, *Op. Cit*, hlm 252-253.

5. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linier atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut, kedua variabel harus diuji dengan menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5% yang rumusnya: Data yang diperoleh dihitung menggunakan uji korelasi *Product Moment* dari Carl Pearson yaitu:

$$F_{\text{Reg}} = \frac{Rk_{\text{reg}}}{Rk_{\text{reg}}}$$

Keterangan:

F_{reg} = Harga F garis linier

Rk_{reg} = Rerata kuadrat regresi

Rk_{reg} = Rerata kuadrat residu

Kriteria yang digunakan untuk menguji linieritas dapat diketahui melalui nilai signifikansi F. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dikatakan linier apabila nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05.

6. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas varians dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan varian terbesar dengan varian terkecil dengan cara membandingkan dua buah varian dari variabel penelitian, dengan menggunakan rumus homogenitas perbandingan varians sebagai berikut:⁵⁵

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

⁵⁵Indra Jaya, *Ibid*, hlm 261.

Nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang diambil dari tabel distribusi F dengan dk penyebut = $n - 1$ dan dk pembilang = $n - 1$. Dimana n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terbesar, sedangkan n pada dk penyebut berasal dari jumlah sampel varians terkecil. Dengan kriteria H_0 ditolak (tidak homogen) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 diterima (homogen) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

7. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh persepsi guru terhadap kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dilakukan dengan teknik analisis varians satu jalur (*One Way Anava*) dengan membandingkan kemampuan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Analisis Varian (ANAVA) atau *analysis of variance* (ANOVA) adalah analisis statistik yang dipergunakan untuk mengevaluasi kesamaan dari rata-rata dua atau lebih variabel penelitian yang memiliki skala interval. Sama seperti uji-t yang membandingkan rata-rata dua variabel. Hanya saja t-tes hanya bisa dilakukan terhadap dua rata-rata saja, sedangkan ANAVA dapat dilakukan untuk lebih dari dua rata-rata.⁵⁶

Adapun hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

⁵⁶ Indra Jaya, *Ibid*, hlm198.

H_a : Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Adapun kriteria-kriteria pengujian hipotesis ini adalah jika T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($T_{hitung} > T_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan jika T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($T_{hitung} < T_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak terdapat pengaruh persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Untuk melakukan interpretasi terhadap hasil koefisien korelasi dapat dilakukan dengan cara melihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,699	Sedang
0,70-0,899	Kuat
0,90-1,000	Sangat Kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X), variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

Tabel 4.1: Statistik Dasar

		Statistics	
		Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		93.70	100.47
Std. Error of Mean		1.728	1.947
Median		96.50	102.50
Mode		95 ^a	91 ^a
Std. Deviation		9.466	10.667
Variance		89.597	113.775

Range	36	40
Minimum	69	76
Maximum	105	116
Sum	2811	3014

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

1. Analisa Deskriptif

a. Deskripsi Data Variabel Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X)

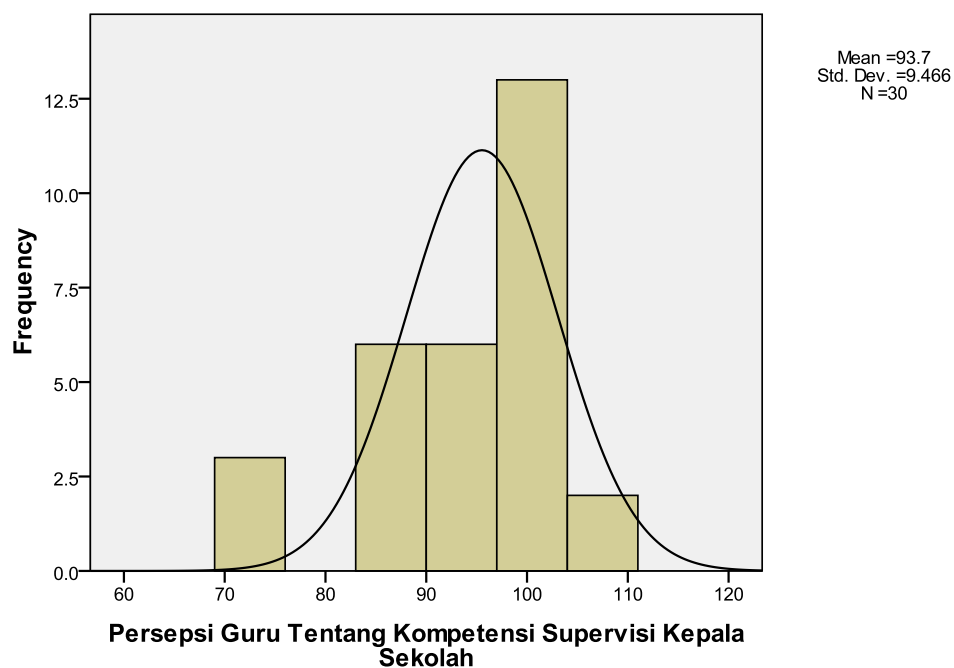
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah dari data yang diperoleh skor terendah adalah 69 dan yang tertinggi adalah 105. Rata-rata 93, simpangan baku 9.466, median 96.50 dan modus 95. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X)

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	69 – 74	2	7%
2	75 – 80	1	3%
3	81 – 86	4	13%
4	87 – 92	2	7%
5	93 – 98	9	30%

6	99 – 105	12	40%
Jumlah		30	100%

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X) sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 9 orang (30 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut

disimpulkan bahwa pemusatan variabel persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah.

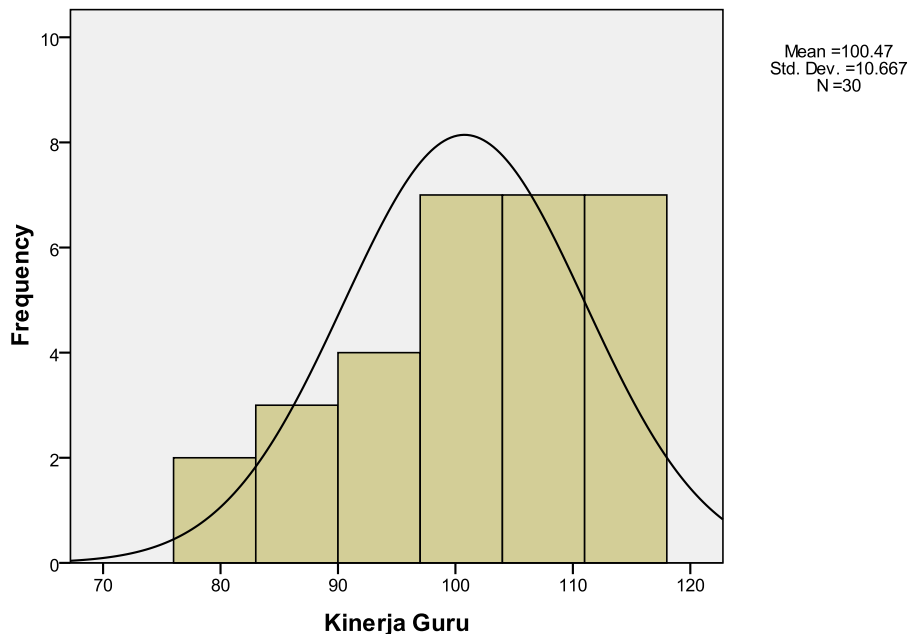
b. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 76 dan yang tertinggi adalah 116. Rata-rata 100.47, simpangan baku 10.667, median 102.50, dan modus 91. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	76 – 82	2	7%
2	83 – 89	3	10%
3	90 – 96	4	14%
4	97 – 103	7	23%
5	104 – 110	7	23%
6	111 – 116	7	23%
Jumlah		30	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 9 orang (31%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (23%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja Guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2: Histogram Kinerja Guru

Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan variable Kinerja Guru terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel Kinerja Guru condong ke kanan.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha

0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X)	1.212	0.106	Normal
Kinerja Guru (Y)	0.657	0.781	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 1.212 nilai probabilitas Y sebesar 0.657 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- a. H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b. H_a : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} .
- b. Terima H_a : Jika nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X), terhadap variabel terikat Kinerja Guru(Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	1572.467	17	92.498	.643	.803
Persepsi Guru	Groups	Linearity	257.650	1	257.650	1.790	.206
Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah		Deviation from Linearity	1314.817	16	82.176	.571	.854
	Within Groups		1727.000	12	143.917		
	Total		3299.467	29			

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel diatas dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka menunjukkan syarat linier tidak terpenuhi dan sebaliknya jika signifikansi $>$ 0,05 maka syarat linieritas terpenuhi. Dari hasil uji linieritas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,854 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel persepsi guru tentang kompetensi supervise kepala sekolah (X) dengan variabel kinerja guru (Y).

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- a. H_0 : data populasi homogen
- b. H_a : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- a. Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat table
- b. Terima H_a : Jika nilai chi kuadrat hitung $>$ chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X)	7.200 ^a	8.67	Homogen
Kinerja guru (Y)	6.400 ^a	10.9	Homogen

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 9.200^a , sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 17$ diperoleh besaran 8.67. Dengan demikian H_0 untuk variabel Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Kinerja Guru diperoleh besaran chi kuadrat hitung 6.400 sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 20$ diperoleh besaran 10.9. Dengan demikian H_0 untuk variabel Independensi dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis korelasi telah terpenuhi.

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis: Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Untuk menguji hipotesis yakni persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah berhubungan secara signifikan terhadap kinerja guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah (X) Dengan Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.279 ^a	.078	.045	10.423

a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.279 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.078 yang memberikan makna bahwa Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X) memberikan kontribusi yang lemah sebesar $0.078 \times 100\% = 7,8\%$ terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 1.540$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1.701$. Oleh karena $t_{hitung} (1.540) < t_{tabel} (1.701)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah dan tidak signifikan antara variabel persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 70.961 + 0.315 X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar $0.315 + 70.961 = 71.276$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah mempunyai hubungan yang lemah dan tidak

signifikan dengan Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X) sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 9 orang (30 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah umumnya berada di atas rata-rata. Kondisi ini menggambarkan bahwa persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah guru di SMK Daar Al Muhsinin Kab. Batu Bara berada diatas rata-rata berdasarkan data. Hal ini diperkuat dengan adanya pembinaan dan inisiatif kepala sekolah yang mampu mendorong ide-ide kreatif guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran maupun administrasi sekolah, seperti penyusunan silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku, pemilihan materi ajar yang baik, dan sering kali memberi arahan kepada guru yang tidak disiplin. Senada dengan pendapat Herabudin bahwa kepala sekolah harus kreatif dan mampu memiliki ide-ide dan inisiatif yang menunjang perkembangan sekolah.⁵⁷

Sementara itu sebaran skor Kinerja guru (Y) sebanyak 9 orang (31%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas

⁵⁷ Herabudin, *Op. Cit*, hlm. 211

maka Kinerja Guru umumnya berada di atas rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di SMK Daar Al Muhsinin Kab. Batu Bara dapat dikatakan sangat baik.

Kinerja guru di SMK Daar Al Muhsinin Kab. Batu Bara mendapatkan hasil sangat baik diindikasikan akibat dampak dari kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah maupun peraturan-peraturan yang telah disepakati yayasan untuk mendorong guru untuk bekerja dengan baik. Dorongan dari supervisi kepala sekolah dalam melakukan berbagai perubahan yang dapat membuat situasi belajar administrasi sekolah berjalan dengan baik, kepala sekolah mesti harus meningkatkan aspek supervisi hal ini dinilai penting berdasarkan beberapa teori maupun kejadian empiris didunia pendidikan.

Aspek supervisi adalah upaya kepala satuan pendidikan untuk melakukan berbagai perubahan yang memungkinkan seluruh program pendidikan dan pembelajaran berlangsung dengan baik, sehingga tenaga kependidikan dapat melakukan tugas pembelajaran secara inovatif, kreatif, dan membuat proses pembelajaran menjadi nyaman bagi peserta didik.⁵⁸

Sebagai seorang supervisor pendidikan, kepala sekolah harus mampu melaksanakan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian bertujuan agar guru tidak menyimpang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam penjelasan sebelumnya kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja dalam hal ini pencapaian guru di sekolah. Kinerja

⁵⁸ Amiruddin Siahaan, *Paradigma Baru Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010, hlm. 162

merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik berupa jumlah maupun kualitasnya. Dan kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menyebabkan baik buruknya penampilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dari analisis diatas dapat dikatakan bahwa supervisi kepala sekolah sebagai faktor pendorong kinerja guru

Peran kepala sekolah dalam supervisi adalah bahwa segala aktivitas yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dimaksudkan untuk membimbing pertumbuhan para guru. Kepala sekolah selaku supervisor adalah seorang pemimpin bagi orang yang disupervisi. Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tugas untuk membina para guru berkaitan dengan tugas pokoknya, yaitu membelajarkan siswa sehingga mencapai prestasi yang optimal. Supervisor yang efektif adalah supervisor yang mampu menciptakan situasi yang kondusif, serta membimbing guru ke dalam suasana belajar mengajar yang efektif dan efisien.⁵⁹ Dalam lembaga satuan pendidikan pola manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara terbuka dan terus-menerus diasumsikan menjadi solusi pada masalah kedisiplinan tenaga pendidik, kepala sekolah harus senantiasa mengawasi kinerja tenaga pendidik dan memberikan stimulasi, motivasi, nasehat dan kritikan jika diperlukan demi dapat menjalankan pengelolaan pendidikan dengan baik. Interaksi antara tenaga pendidik dan kepala sekolah seperti ini, dapat membangun

⁵⁹Subagyo Brotosedjati, *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sukoharjo*, (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Volume 18, No 3, September 2012, hlm. 24

citra kerja yang harmonis, dan menjaga kelancaran tujuan pendidikan dalam koridornya.

Sebagai seorang supervisor pendidikan, kepala sekolah harus mampu melaksanakan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian bertujuan agar tenaga kependidikan tidak menyimpang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Seperti yang dibahas pada sub judul sebelumnya kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja dalam hal ini sekolah. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik berupa jumlah maupun kualitasnya. Dan, kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menyebabkan baik buruknya penampilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Salah satu faktor penyebabnya adalah pengawasan atau supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam meningkatkan kinerjanya.⁶⁰

Peran kepala sekolah dalam supervisi akademik adalah bahwa segala aktivitas yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dimaksudkan untuk membimbing pertumbuhan para guru. Kepala sekolah selaku supervisor adalah seorang pemimpin bagi orang yang disupervisi. Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tugas untuk membina para guru berkaitan dengan tugas pokoknya, yaitu membelajarkan siswa sehingga mencapai prestasi yang optimal. Supervisor yang efektif adalah supervisor yang mampu menciptakan situasi yang kondusif,

⁶⁰ Ahmad Susanto, *Op. Cit*, hlm 240-241

serta membimbing guru ke dalam suasana belajar mengajar yang efektif dan efisien.⁶¹

Usahnya berpusat pada peningkatan belajar mengajar dengan segala aspeknya, yaitu pengembangan kurikulum, perbaikan metode dan teknik mengajar, pengadaan alat bantu pengajaran, koordinasi seluruh usaha pengajaran menjadi suatu program yang terintegrasi dengan baik dan pengadaan kondisi yang layak bagi pertumbuhan para guru dalam jabatan secara kontinu.⁶²

Apabila pekerja (guru/ tenaga pendidik) jelas memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, harga diri dan motivasinya meningkat⁶³. Dengan terjalinnya hubungan profesional antara kepala sekolah dan tenaga pendidik dalam hal pelaksanaan supervisi maka tergambarlah harmonisasi pada manajemen kinerja di lembaga satuan pendidikan.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.279 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.078 yang memberikan makna bahwa Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala

⁶¹Subagyo Brotosedjati, *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sukoharjo*, (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Volume 18, No 3, September 2012, hlm. 24

⁶² Ahmad Susanto, *Op. Cit*, hlm 243

⁶³ Wibowo, *Op. Cit*, hlm 11

sekolah (X) memberikan hubungan yang lemah sebesar $0.078 \times 100 \% = 7,8 \%$ terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t_{hitung} 1.540 sedangkan nilai $t_{tabel} = 1.701$. Oleh karena $t_{hitung} (1.540) < t_{tabel} (1.701)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah dan tidak signifikan antara variabel persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 70.961 + 0.315 X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar $0.315 + 70.961 = 71.276$ satuan.

Dari hasil data diatas dapat dilihat bahwa terdapat persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah dengan jelas, tetapi masih ada saja guru yang melakukan pekerjaan dengan tidak profesional dan cenderung dikarenakan tuntutan pekerjaan dan peraturan, tetapi pada umumnya kinerja guru sudah sangat baik dan tergolong diatas rata-rata.

Hasil Penelitian ini setidaknya relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut :

1. Edi Rismawan dalam penelitiannya menemukan bahwa Berdasarkan hasil analisis model struktural yang menguji pengaruh antara Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru diperoleh nilai $t = 1.96$ dan

koefisien regresi 0.28. Karena nilai $t > 1.96$ dan nilai koefisien regresi positif, demikian diketahui bahwa setiap peningkatan Supervisi Kepala Sekolah akan meningkatkan Kinerja Mengajar Guru dan setiap penurunan Supervisi Kepala Sekolah akan menurunkan Kinerja Mengajar Guru.⁶⁴

2. Ahmad Maulid, dalam penelitiannya mendapatkan fakta bahwa variabel supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai $\text{sig } 0,023 < 0,05$ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelaksanaan supervisi kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi pengembangan kurikulum, observasi dan pengembangan profesi maka akan semakin baik atau semakin meningkat kinerja guru tersebut.⁶⁵
3. Rubiyah Astuti dan M. Ihsan Dacholfany melalui temuannya terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi pengawas terhadap kinerja guru. Kekuatan pengaruh tersebut sebesar $\beta y_1 = 0,715$ secara regresi diperoleh $\hat{Y} = 108,977 + 1.194X_1$.⁶⁶
4. Darmawati, R. Akhmad Munjin, dan G. Goris Seran mereka menemukan Analisis pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru

⁶⁴ Edi Rismawan, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru*, (Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.XXII No.1 April 2015), hlm. 114. Diakses tanggal 29 Juli 2018, pukul 23:00

⁶⁵ Ahmad Maulid, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengembangan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Lima Puluh Kota*, (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan. Volume 1, No. 2, Juli-Desember 2016), hlm 89. Diakses tanggal 01 Agustus 2018, pukul 20:00 WIB.

⁶⁶ Rubiyah Astuti dan M. Ihsan Dacholfany, *Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kota Metro Lampung*, (Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO, ISSN 2541-2922. Vol. 1. No. 2, Desember 2016), hlm 204. Diakses tanggal 01 Agustus 2018, pukul 21:00 WIB.

mendapatkan korelasi 19.5% hal ini berarti varian yang terjadi pada variabel kinerja 19.5% ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel supervisi. Pengertian ini sering diartikan pengaruh supervisi terhadap kinerja=19.5% dan sisanya 80.5% ditentukan faktor lain, seperti penilaian guru oleh siswa, penyampaian materi menurut pendapat dari siswa, insentif, sertifikasi guru, tunjangan, jabatan, sarana dan prasarana, media pembelajaran, pembinaan.⁶⁷

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan premis bahwa faktor persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah cukup memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru.

E. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan kinerja guru.

⁶⁷ Darmawati, R. Akhmad Munjin , dan G. Goris Seran, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Parung Kecamatan Parung Kabupaten Bogor*, (Jurnal Governansi ISSN 2442-3971 Volume 1 Nomor 1, April 2015), hlm. 13. Diakses tanggal 01 Agustus 2018, pukul 21:30

2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kecenderungan variabel persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah di SMK Daar Al Muhsinin Kab. Batu Bara umumnya berada di atas rata-rata. Hal tersebut ditunjukkan oleh sebaran skor persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X) sebanyak 9 orang (30%) berada di bawah rata-rata kelas, 9 orang (30 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata.
2. Kecenderungan variabel kinerja guru di SMK Daar Al Muhsinin Kab. Batu Bara umumnya diatas rata-rata. Hal tersebut dapat dilihat dari sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 9 orang (31%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (30%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46%) di atas rata-rata.
3. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah dan signifikan antara variabel Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.279 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.078 yang memberikan makna bahwa Persepsi guru tentang

kompetensi supervisi kepala sekolah (X) memberikan hubungan yang lemah sebesar $0.078 \times 100 \% = 7,8 \%$ terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 1.540$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1.701$. Oleh karena $t_{hitung} (1.540) < t_{tabel} (1.701)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan tidak signifikan antara variabel persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 70.961 + 0.315 X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar $0.315 + 70.961 = 71.276$ satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah memiliki hubungan yang lemah terhadap kinerja guru di SMK Daar Al Muhsinin Kab. Batu Bara.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis peneliti dapat diterima. Namun dari fakta yang terungkap dari penelitian ini masih ada beberapa yang harus dibenahi dari masing-masing variabel. Dalam variabel persepsi guru

tentang kompetensi kepala sekolah umumnya bernilai baik tapi dalam pernyataan kepala sekolah melaksanakan pertemuan individual dalam rangka pembinaan tidak dapat di terima.

Melihat fenomena tersebut maka hendaknya pemerhati sekolah maupun kepala sekolah sendiri dapat membenahi pelaksanaan supervisi terutama yang berkaitan dengan pertemuan individual kepala sekolah dan guru dalam rangka pembinaan kualitas kinerja guru. Dan tentunya dapat menjadi bahan kajian untuk mendapatkan faktor-faktor yang lain yang menyangkut kinerja guru, dan kepedulian kepala sekolah terhadap kinerja bawahannya.

Maka dalam menghadapi fenomena dan permasalahan tersebut membutuhkan peran dari berbagai pihak untuk memberikan masukan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi supervisi kepala sekolah dalam perannya sebagai supervisor internal sekolah demi dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi guru.

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk kepala sekolah agar tidak memandang remeh kompetensi supervisi sebagai kemampuan untuk membina, membimbing, dan membantu guru dalam melaksanakan kegiatan pendidikan sehingga tidak terbentur dengan berbagai persoalan atau terbelit masalah keprofesionalannya di sekolahnya.

2. Untuk kepala sekolah dalam mewujudkan dan meningkatkan kinerja guru diperlukan usaha yang sungguh-sungguh, misalnya peningkatan peran kepala sekolah, pemberian kompensasi atau *reward*, peningkatan disiplin guru dan pengembangan sumber daya guru.
3. Untuk guru agar dapat bersikap kooperatif dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah, sehingga hasil dari supervisi dapat menjadi bahan penilaian yang berguna untuk peningkatan maupun perbaikan kinerja guru.
4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menggali lebih dalam mengenai gambaran yang luas dan mendalam tentang hubungan persepsi guru tentang kompetensi supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru.
5. Untuk para pembaca agar kiranya dapat mengambil manfaat dari karya sederhana ini dan dapat menjadikannya sebagai salah satu masukan bagi kegiatan yang akan dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda. Rusydi dan Rafida. Tien, (2017), *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.
- Arikounto. Suharsimi, (2007), *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Asmara. Husna, (2015), *Profesi Kependidikan*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Astuti, Rubiyah dan Dacholfany, (2016) M.I, *Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kota Metro Lampung*, Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO, ISSN 2541-2922. Vol. 1. No. 2, Desember 2016.
- Brotosedjati, Subagyo, *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sukoharjo*, (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Volume 18, No 3, September 2012
- Departemen Pendidikan Nasional, (2010), *Pedoman Penilaian Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*, Jakarta: Ditjen PMPTK.
- Djalaluddin, Ahmad, (2007) *Manajemen Qur'ani*, Yogyakarta: UIN-Malang Press.
- Fathurrohman. Pupuh dan Suryana. Aa, (2011), *Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Rafieka Adimata.
- Hadijaya. Yusuf, *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Pubhllising

- Jaya. Indra, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Kompas, (2008), *Susahnya Benahi Profesi Guru*, diunduh dari <http://64.203.71.11/kompascetak/0602/21/humariora/2455732htm/Susahya> Benahi Profesi Guru. diakses pada tanggal 15 Januari 2018
- Maulid, Ahmad, (2016) *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Pengembangan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Lima Puluh Kota*, Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan. Volume 1, No. 2, Juli-Desember 2016
- Mulyasa, (2013), *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, (2013), *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pidarta. Made, (2006), *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Priansa. Donni Juni, (2014), *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: CV. Alfabeta.
- R. Darmawati, dkk , (2015) *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Parung Kecamatan Parung Kabupaten Bogor*, Jurnal Governansi ISSN 2442-3971 Volume 1 Nomor 1, April 2015.

- Rismawan, Edi, (2015) *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.XXII No.1 April 2015
- Rumengan. Jimmy, (2013), *Metedologi Penelitan*, Bandung: Citapustaka Media Printis.
- Sahertian. Piet A., (2008), *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siahaan. Amiruddin, (2012) *Supervisi Pendidikan*, Medan: Perdana Pubishing.
- Siahaan, Amiruddin, (2010) *Paradigma Baru Administrasi Pendidikan*, Bandung: Citapusaka Media Perintis
- Siahaan. Amiruddin, dkk, (2006), *Manajemen Pengawas Pendidikan*, Ciputat: Quantum Teaching.
- Sudijono. Anas, (2007), *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sukmadinata. Nana Syaodih, (2009), *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sumanto, (2014), *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, Yogyakarta: CAPS (Center of Akademic Publishing Service.
- Supardi, (2017), *Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Dan Pemahaman Kurikulum Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah*, Jurnal Kependidikan dan Kebudayaan Volume 20, No. 1 Maret 2017
- Suryosubroto, (2010), *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Susanto. Ahmad, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahrum dan Salim, (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media.
- Syarifuddin dan Nurmawati, (2011), *Pengelolaan Pendidikan*, Medan: Perdana Pubhlising.
- Syaukani, (2015), *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*, Bandung: Perdana Publishing.
- Thoha. Miftah, (2010), *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Wahida, Siti, (2015) *Pelaksanaan Supervisi Pengajaran Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Banda Aceh*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Volume 3, No. 3, Agustus 2015
- Wibowo, (2008), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

DAFTAR ANGKET

1. Petunjuk Pengisian

- a. Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Saya tepat dan benar
SS : untuk jawaban Sangat Setuju
S : untuk jawaban Setuju
KS : untuk jawaban Kurang Setuju
TS : untuk jawaban Tidak Setuju
STS : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
- b. Pertanyaan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Saya di sekolah ini
- c. Atas jawaban yang Saya berikan diucapkan terima kasih.

2. Identifikasi Responden

Nama Responden :

3. Angket Pernyataan Variabel X (Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepala sekolah melakukan rapat bersama guru-guru untuk membahas perencanaan program tahunan supervise					
2.	Kepala sekolah langsung melakukan supervisi tanpa didiskusikan terlebih dahulu					
3.	Kepala sekolah menyiapkan catatan laporan untuk kegiatan supervise					
4.	Kepala sekolah menyiapkan jadwal supervise					

5.	Kepala sekolah menyiapkan instrumen supervisi (lembar observasi, angket, pedoman wawancara, dll) sebelum melakukan supervise					
6.	Kepala sekolah menyajikan hasil supervisi sebelumnya, sebelum melakukan supervisi					
7.	Kepala sekolah mengemukakan sasaran-sasaran yang jelas sebelum melaksanakan supervise					
8.	Kepala sekolah melakukan supervisi tanpa menyajikan hasil supervise					
9.	Kepala sekolah melakukan <i>classroom visit</i> (kunjungan kelas dalam rangka pembinaan oleh Kepala Sekolah)					
10.	Kepala sekolah melakukan <i>classroom observation</i> (observasi kelas yang tujuannya adalah untuk memperoleh data obyektif aspek-aspek situasi pembelajaran)					
11.	Kepala melaksanakan pertemuan individual dalam rangka pembinaan supervisi pembelajaran					
12.	Kepala sekolah meminta saya secara langsung untuk menilai diri sendiri dengan format tertentu dalam rangka pelaksanaan supervise					
13.	Kepala sekolah melaksanakan supervisi (pembinaan) pembelajaran melalui rapat					
14.	Kepala melakukan demonstrasi yang dapat diamati oleh guru					
15.	Kepala sekolah melaksanakan supervisi secara demokratis					
16.	Kepala sekolah langsung memarahi guru ketika guru tidak disiplin					
17.	Dalam melaksanakan supervisi, kepala sekolah tidak mencari-cari kesalahan guru justru memberikan solusi					

	secara bersama					
18.	Kepala sekolah menindak guru yang tidak disiplin dengan memberikan pengarahan					
19.	Kepala sekolah memberikan teguran kepada guru dengan baik					
20.	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada bapak/ ibu guru terkait penyajian materi pelajaran yang menarik dalam proses pembelajaran					
21.	Kepala sekolah pembinaan dari kepala sekolah terkait penyajian materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di RPP					
22.	Kepala sekolah memberikan bimbingan dan motivasi agar bapak/ ibu percaya diri dengan kemampuan profesional yang dimiliki.					
23.	Kepala sekolah memberikan perhatian terhadap guru-guru yang memiliki masalah					
24.	Kepala sekolah melakukan pembinaan sesuai dengan hasil penilaian					
25.	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> kepada guru yang bekerja dengan baik					
26.	Waktu pelaksanaan supervisi kepala sekolah sudah tepat					
27.	Kepala sekolah mempertimbangkan hasil penilaian supervisi dengan cara melakukan pembinaan					
28.	Kepala sekolah tidak melakukan pembinaan ketika hasil supervisi tidak baik					
29.	Kepala sekolah melaksanakan pembinaan kepada bapak/ ibu terkait penyusunan silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku.					
30.	Kepala sekolah memberikan hasil supervisi kepada					

	guru untuk perbaikan kinerja guru					
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--

4. Angket Pernyataan Variabel Y (Kinerja Guru)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang saya Ampu					
2.	Saya menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran					
3.	Saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan Kurikulum					
4.	Saya meminta arahan dari sesama guru dan kepala sekolah dalam menyusun RPP					
5.	Saya menyusun RPP sebagai tertib administrasi saja.					
6.	Materi pelajaran yang saya cantumkan di RPP sudah saya susun secara Sistematis					
7.	Saya memahami RPP yang saya susun					
8.	Saya memilih sumber belajar yang sesuai tujuan pembelajaran					
9.	Saya menentukan media pembelajaran sesuai dengan metode pembelajaran					
10.	Saya menentukan sumber belajar ala kadarnya					
11.	Saya menggunakan metode pembelajaran yang ada sesuai buku cetakan penerbit					
12.	Saya jarang membuat rencana pembelajaran dan alat penilaian dan menuliskan soal-soal pada saat dikelas.					
13.	Saya melakukan penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan					

14.	Saya memberi penjelasan yang berkaitan dengan isi/materi pelajaran					
15.	Saya mengklarifikasi penjelasan apabila siswa salah mengerti					
16.	Saya membiarkan siswa memahami pembelajaran dengan persepsinya masing-masing					
17.	Saya dapat menanggapi semua respon atau pertanyaan siswa					
18.	Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan inovatif					
19.	Saya memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran					
20.	Saya memberikan kesimpulan materi disetiap akhir pelajaran					
21.	Saya memberi penguatan kepada siswa agar terus terlibat secara aktif					
22.	Saya melakukan kegiatan pribadi dalam proses pembelajaran					
23.	Saya terlambat memulai pembelajaran					
24.	Saya melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung					
25.	Saya memberikan latihan-latihan khusus (remedial) bagi siswa yang kurang pandai					
26.	Saya memberi hukuman fisik kepada siswa yang tidak memahami pembelajaran					
27.	Saya mengembangkan instrumen evaluasi sesuai indicator					
28.	Saya mengarsipkan/ mengadministrasikan setiap evaluasi hasil belajar siswa					

29.	Saya melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa					
30.	Saya memanfaatkan hasil evaluasi guna mencari metode belajar yang lebih efektif					

Lampiran 2: Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba Validitas dan Reabilitas
DAFTAR ANGKET

1. Petunjuk Pengisian

- a. Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Saya tepat dan benar
SS : untuk jawaban Sangat Setuju
S : untuk jawaban Setuju
KS : untuk jawaban Kurang Setuju
TS : untuk jawaban Tidak Setuju
STS : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
- b. Pertanyaan di bawah ini tidak berpengaruh terhadap keberadaan Saya di sekolah ini
- c. Atas jawaban yang Saya berikan diucapkan terima kasih.

2. Identifikasi Responden

Nama Responden :

3. Angket Pernyataan Variabel X (Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepala sekolah melakukan rapat bersama guru-guru untuk membahas perencanaan program tahunan supervise					
2.	Kepala sekolah langsung melakukan supervisi tanpa didiskusikan terlebih dahulu					
3.	Kepala sekolah menyiapkan catatan laporan untuk					

	kegiatan supervise					
4.	Kepala sekolah menyiapkan jadwal supervise					
5.	Kepala sekolah menyiapkan instrumen supervisi (lembar observasi, angket, pedoman wawancara, dll) sebelum melakukan supervise					
6.	Kepala sekolah sekolah menyajikan hasil supervisi sebelumnya, sebelum melakukan supervise					
7.	Kepala sekolah mengemukakan sasaran-sasaran yang jelas sebelum melaksanakan supervise					
8.	Kepala sekolah melakukan supervisi tanpa menyajikan hasil supervise					
9.	Kepala sekolah melakukan <i>classroom visit</i> (kunjungan kelas dalam rangka pembinaan oleh Kepala Sekolah)					
10.	Kepala sekolah melakukan <i>classroom observation</i> (observasi kelas yang tujuannya adalah untuk memperoleh data obyektif aspek-aspek situasipembelajaran)					
12.	Kepala sekolah meminta saya secara langsung untuk menilai diri sendiri dengan format tertentu dalam rangka pelaksanaan supervise					
13.	Kepala sekolah melaksanakan supervisi (pembinaan) pembelajaran melalui rapat					
14.	Kepala melakukan demonstrasi yang dapat diamati oleh guru					
15.	Kepala sekolah melaksanakan supervisi secara demokratis					
16.	Kepala sekolah langsung memarahi guru ketika guru tidak disiplin					
17.	Dalam melaksanakan supervisi, kepala sekolah tidak mencari-cari kesalahan guru justru memberikan solusi					

	secara bersama					
18.	Kepala sekolah menindak guru yang tidak disiplin dengan memberikan pengarahan					
19.	Kepala sekolah memberikan teguran kepada guru dengan baik					
20.	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada bapak/ ibu guru terkait penyajian materi pelajaran yang menarik dalam proses pembelajaran					
21.	Kepala sekolah pembinaan dari kepala sekolah terkait penyajian materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di RPP					
24.	Kepala sekolah melakukan pembinaan sesuai dengan hasil penilaian					
25.	Kepala sekolah memberikan <i>reward</i> kepada guru yang bekerja dengan baik					
26.	Waktu pelaksanaan supervisi kepala sekolah sudah tepat					
28.	Kepala sekolah tidak melakukan pembinaan ketika hasil supervisi tidak baik					
29.	Kepala sekolah melaksanakan pembinaan kepada bapak/ ibu terkait penyusunan silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku.					
30.	Kepala sekolah memberikan hasil supervisi kepada guru untuk perbaikan kinerja guru					

4. Angket Pernyataan Variabel Y (Kinerja Guru)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang saya Ampu					

2.	Saya menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran					
3.	Saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan Kurikulum					
4.	Saya meminta arahan dari sesama guru dan kepala sekolah dalam menyusun RPP					
5.	Saya menyusun RPP sebagai tertib administrasi saja.					
6.	Materi pelajaran yang saya cantumkan di RPP sudah saya susun secara Sistematis					
7.	Saya memahami RPP yang saya susun					
8.	Saya memilih sumber belajar yang sesuai tujuan pembelajaran					
9.	Saya menentukan media pembelajaran sesuai dengan metode pembelajaran					
10.	Saya menentukan sumber belajar ala kadarnya					
11.	Saya menggunakan metode pembelajaran yang ada sesuai buku cetakan penerbit					
12.	Saya jarang membuat rencana pembelajaran dan alat penilaian dan menuliskan soal-soal pada saat dikelas.					
13.	Saya melakukan penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan					
14.	Saya memberi penjelasan yang berkaitan dengan isi/materi pelajaran					
15.	Saya mengklarifikasi penjelasan apabila siswa salah mengerti					
16.	Saya membiarkan siswa memahami pembelajaran dengan persepsinya masing-masing					

17.	Saya dapat menanggapi semua respon atau pertanyaan siswa					
18.	Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan inovatif					
19.	Saya memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran					
20.	Saya memberikan kesimpulan materi disetiap akhir pelajaran					
22.	Saya melakukan kegiatan pribadi dalam proses pembelajaran					
23.	Saya terlambat memulai pembelajaran					
24.	Saya melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung					
27.	Saya mengembangkan instrumen evaluasi sesuai indikator					
28.	Saya mengarsipkan/ mengadministrasikan setiap evaluasi hasil belajar siswa					
29.	Saya melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa					

Lampiran 3: Hasil Uji Valid Dan Reabel

1. Variabel Persepsi Guru tentang Kompetensi Supervisi Kepala

Sekolah (X)

No	Butir Instrumen	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1.	Butir 1	0.838	0.444	Valid
2.	Butir 2	0.491	0.444	Valid
3.	Butir 3	0.710	0.444	Valid
4.	Butir 4	0.675	0.444	Valid
5.	Butir 5	0.518	0.444	Valid
6.	Butir 6	0.648	0.444	Valid
7.	Butir 7	0.715	0.444	Valid
8.	Butir 8	0.669	0.444	Valid
9.	Butir 9	0.524	0.444	Valid
10.	Butir 10	0.715	0.444	Valid
11.	Butir 11	0.174	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
12.	Butir 12	0.710	0.444	Valid

13.	Butir 13	0.715	0.444	Valid
14.	Butir 14	0.710	0.444	Valid
15.	Butir 15	0.567	0.444	Valid
16.	Butir 16	0.560	0.444	Valid
17.	Butir 17	0.642	0.444	Valid
18.	Butir 18	0.492	0.444	Valid
19.	Butir 19	0.669	0.444	Valid
20.	Butir 20	0.509	0.444	Valid
21.	Butir 21	0.773	0.444	Valid
22.	Butir 22	0.186	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
23.	Butir 23	0.054	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
24.	Butir 24	0.664	0.444	Valid
25.	Butir 25	0.776	0.444	Valid
26.	Butir 26	0.715	0.444	Valid

27.	Butir 27	0.270	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
28.	Butir 28	0.622	0.444	Valid
29.	Butir 29	0.504	0.444	Valid
30.	Butir 30	0.692	0.444	Valid

a. Reabilitas

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 17.0 untuk variabel x diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.944	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel x dinyatakan reabel.

2. Variabel Kinerja Guru

No	Butir Instrumen	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1.	Butir 1	0.683	0.444	Valid
2.	Butir 2	0.574	0.444	Valid

3.	Butir 3	0.719	0.444	Valid
4.	Butir 4	0.739	0.444	Valid
5.	Butir 5	0.722	0.444	Valid
6.	Butir 6	0.656	0.444	Valid
7.	Butir 7	0.793	0.444	Valid
8.	Butir 8	0.861	0.444	Valid
9.	Butir 9	0.873	0.444	Valid
10.	Butir 10	0.697	0.444	Valid
11.	Butir 11	0.827	0.444	Valid
12.	Butir 12	0.728	0.444	Valid
13.	Butir 13	0.578	0.444	Valid
14.	Butir 14	0.664	0.444	Valid
15.	Butir 15	0.524	0.444	Valid
16.	Butir 16	0.757	0.444	Valid
17.	Butir 17	0.499	0.444	Valid
18.	Butir 18	0.651	0.444	Valid

19.	Butir 19	0.665	0.444	Valid
20.	Butir 20	0.462	0.444	Valid
21.	Butir 21	0.187	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
22.	Butir 22	0.628	0.444	Valid
23.	Butir 23	0.490	0.444	Valid
24.	Butir 24	0.483	0.444	Valid
25.	Butir 25	-0.421	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
26.	Butir 26	0.040	0.444	Tidak Valid/ Dibuang
27.	Butir 27	0.758	0.444	Valid
28.	Butir 28	0.513	0.444	Valid
29.	Butir 29	0.537	0.444	Valid
30.	Butir 30	0.217	0.444	Tidak Valid/ Dibuang

a. Reabilitas

Untuk melihat reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 17.0 untuk Variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.941	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.70 maka dikatakan reabel. Maka berdasarkan tabel diatas variabel y dinyatakan reabel.

Lampiran 4 : Data mentah

1. Variabel X

No.	Butir Instrumen																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	105
2	5	4	3	4	2	2	4	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	102
3	5	4	4	4	2	2	4	5	5	4	2	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	98
4	5	4	5	4	3	2	4	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	103
5	4	3	5	4	1	2	3	5	5	3	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	95
6	4	3	4	4	2	1	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
7	5	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	5	5	85
8	5	3	5	4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	99
9	4	3	5	3	2	2	3	5	5	3	2	3	2	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	88
10	5	4	5	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	95
11	5	4	4	4	2	2	4	5	5	4	2	4	2	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	100
12	5	4	4	4	3	2	4	5	4	4	2	4	2	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	100
13	3	3	4	3	2	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	69
14	3	3	5	3	2	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	72
15	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	4	1	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	88
16	5	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	95
17	4	4	5	4	1	1	3	4	4	3	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	83
18	5	4	5	4	2	2	4	5	4	4	2	4	2	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	100
19	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	104

20	5	4	3	4	2	2	4	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	102
21	5	4	4	4	2	2	4	5	5	4	2	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	98
22	5	4	5	4	3	2	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	102
23	4	3	5	4	1	2	3	5	4	3	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	94
24	4	3	4	4	2	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
25	5	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	5	5	4	86
26	5	3	5	4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	99
27	4	3	5	3	2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	86
28	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	99
29	3	3	5	3	1	1	3	4	4	3	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75
30	5	4	5	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	96
Jumlah	135	106	130	112	65	59	109	133	123	109	63	109	63	107	106	106	111	133	109	107	107	105	109	137	131	127	2811

2. Variable Y

No.	Butir Instrumen																										Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	107	
2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	104	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	112	
4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	5	2	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	2	5	3	98	
5	3	4	4	2	2	3	3	3	2	5	2	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	87	
6	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	3	102

7	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	91	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	113	
9	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	101	
10	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	105	
11	4	4	4	2	4	4	4	3	2	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	103	
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	106	
13	4	4	4	2	4	3	4	4	2	5	2	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	2	5	3	98	
14	3	4	4	2	2	3	3	3	2	5	2	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	87
15	3	4	3	2	3	3	3	3	2	5	2	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2	5	3	91	
16	3	3	3	1	2	4	3	3	1	4	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	79	
17	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	108
18	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	111	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	113	
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	116	
21	3	3	3	1	2	3	3	3	1	4	1	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	76	
22	3	4	3	2	3	3	3	3	2	5	2	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	2	5	3	91	
23	4	4	4	2	4	3	4	4	2	5	2	4	2	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	2	5	4	97	
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	110	
25	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	3	3	5	3	104	
26	3	4	3	4	1	3	4	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	89	

27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	113
28	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	101
29	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	90
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	111
Jumlah	116	120	116	88	105	109	115	110	80	145	84	116	111	142	144	140	109	107	134	138	135	119	107	82	139	103	3014

Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Statistik Dasar

Statistics		
	Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N	Valid 30	30
	Missing 0	0
Mean	93.70	100.47
Std. Error of Mean	1.728	1.947
Median	96.50	102.50
Mode	95 ^a	91 ^a
Std. Deviation	9.466	10.667
Variance	89.597	113.775
Range	36	40
Minimum	69	76
Maximum	105	116
Sum	2811	3014

2. Frekuensi Motivasi Berprestasi

Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
69	1	3.3	3.3	3.3
72	1	3.3	3.3	6.7
75	1	3.3	3.3	10.0
83	1	3.3	3.3	13.3
85	1	3.3	3.3	16.7
86	2	6.7	6.7	23.3

88	2	6.7	6.7	30.0
94	1	3.3	3.3	33.3
95	3	10.0	10.0	43.3
96	2	6.7	6.7	50.0
97	1	3.3	3.3	53.3
98	2	6.7	6.7	60.0
99	3	10.0	10.0	70.0
100	3	10.0	10.0	80.0
102	3	10.0	10.0	90.0
103	1	3.3	3.3	93.3
104	1	3.3	3.3	96.7
105	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

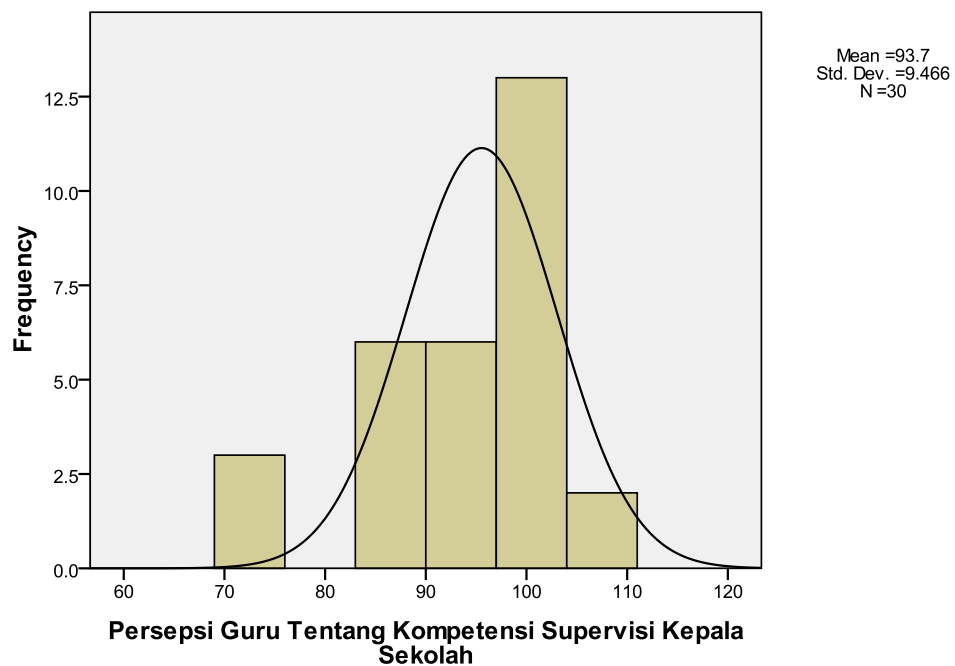
3. Frekuensi Kinerja Guru

Kinerja Guru

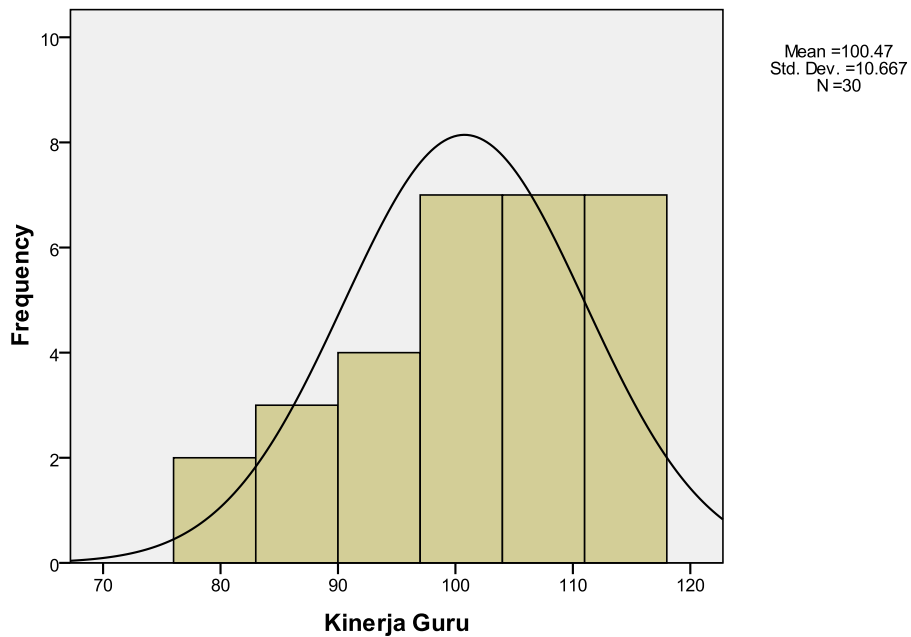
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
76	1	3.3	3.3	3.3
79	1	3.3	3.3	6.7
87	2	6.7	6.7	13.3
89	1	3.3	3.3	16.7
90	1	3.3	3.3	20.0
Valid 91	3	10.0	10.0	30.0
97	1	3.3	3.3	33.3
98	2	6.7	6.7	40.0
101	2	6.7	6.7	46.7
102	1	3.3	3.3	50.0
103	1	3.3	3.3	53.3

104	2	6.7	6.7	60.0
105	1	3.3	3.3	63.3
106	1	3.3	3.3	66.7
107	1	3.3	3.3	70.0
108	1	3.3	3.3	73.3
110	1	3.3	3.3	76.7
111	2	6.7	6.7	83.3
112	1	3.3	3.3	86.7
113	3	10.0	10.0	96.7
116	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

4. Histogram Persepsi Guru tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah



5. Histogram Kinerja Guru



B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	93.70	100.47
	Std. Deviation	9.466	10.667
Most Extreme Differences	Absolute	.221	.120
	Positive	.116	.113
	Negative	-.221	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.212	.657
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106	.781

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	1572.467	17	92.498	.643	.803
Persepsi Guru	Groups	Linearity	257.650	1	257.650	1.790	.206
Tentang		Deviation	1314.817	16	82.176	.571	.854
Kompetensi		from Linearity					
Supervisi	Within Groups		1727.000	12	143.917		
Kepala Sekolah							
	Total		3299.467	29			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	70.961	19.254		3.686	.001
	Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah	.315	.204	.279	1.540	.135

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

3. Uji Homogenitas Data

a. Frekuensi Persepsi Guru tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah

	Observed N	Expected N	Residual
69	1	1.7	-.7
72	1	1.7	-.7

75	1	1.7	-.7
83	1	1.7	-.7
85	1	1.7	-.7
86	2	1.7	.3
88	2	1.7	.3
94	1	1.7	-.7
95	3	1.7	1.3
96	2	1.7	.3
97	1	1.7	-.7
98	2	1.7	.3
99	3	1.7	1.3
100	3	1.7	1.3
102	3	1.7	1.3
103	1	1.7	-.7
104	1	1.7	-.7
105	1	1.7	-.7
Total	30		

b. Frekuensi Kinerja Guru

Kinerja Guru

	Observed N	Expected N	Residual
76	1	1.4	-.4
79	1	1.4	-.4
87	2	1.4	.6
89	1	1.4	-.4
90	1	1.4	-.4
91	3	1.4	1.6
97	1	1.4	-.4
98	2	1.4	.6
101	2	1.4	.6
102	1	1.4	-.4
103	1	1.4	-.4
104	2	1.4	.6
105	1	1.4	-.4

106	1	1.4	-.4
107	1	1.4	-.4
108	1	1.4	-.4
110	1	1.4	-.4
111	2	1.4	.6
112	1	1.4	-.4
113	3	1.4	1.6
116	1	1.4	-.4
Total	30		

c. Tes Statistik

Test Statistics

	Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Chi-Square	7.200 ^a	6.400 ^b
Df	17	20
Asymp. Sig.	.981	.998

a. 18 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1,7.

b. 21 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1,4.

C. Pengujian Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.279 ^a	.078	.045	10.423

a. Predictors: (Constant), Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah


Correlations

		Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Persepsi Guru Tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.279
	Sig. (2-tailed)		.135
	N	30	30
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.279	1
	Sig. (2-tailed)	.135	
	N	30	30

Lampiran 6: Tabel Distribusi Nilai t

df	Tingkat signifikansi uji satu arah					
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi uji dua arah					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,385	4,032	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,235	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,813	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,791	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,697	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

Lampiran 7: Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20171 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
 Website : www.ftk.uinsu.ac.id e.mail : ftk@uinsu.ac.id

Nomor : B-6087/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/05/2018 08 Mei 2018
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Riset**

Yth.Ka. SMK Daar Al Muhsinin Kabupaten Batubara

Assalamu'alaikum Wr Wb


Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : FARUQ WIJDAN
 Tempat/Tanggal Lahir : Lima Laras, 18 April 1996
 NIM : 37143051
 Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di SMK Daar Al Muhsinin Kabupaten Batubara, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI SUVERVISI KEPALA KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMK DAAR AL MUSHININ KABUPATEN BATUBARA

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

 A. R. P. H. K. A. M. P. I.
 Kepala Jurusan MPI
 Ag.M.Pd
 0660805 199703 1 002

Tembusan:
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMK SWASTA DAAR AL MUHSININ

TEKNIK KOMPUTER DAN JARINGAN
 AKREDITASI B
 KABUPATEN BATU BARA

Alamat : Jalan Istana Dusun IV Desa Mekar Laras Kec. Nibung Angus-Kab. Batu Bara Kode pos 21253
 HP. 081375012580, E-Mail : smkdaaralmuhsinin@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

No: 157/SMK-DM/2018/

Kepala Sekolah SMK Daar Al Muhsinin Kec. Nibung Angus Kab. Batu Bara dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Faruq Wijdan
 Tempat tanggal Lahir : Lima laras, 18 April 1996
 NIM : 37. 14. 3. 051
 Sem / Prodi / Fak/ Univ. : VIII (delapan) / MPI / FITK/ UIN SU

Benar telah mengadakan penelitian di SMK Daar Al Muhsinin Kec. Nibung Angus Kab. Batu Bara dari tanggal 1 Maret s/d 29 April, yang berhubungan dengan skripsinya yang berjudul "HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMK DAAR AL MUHSININ KEC. NIBUNG ANGUS KAB. BATU BARA"

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Batu Bara, 21 Mei 2018

KEPALA SEKOLAH



Sudarnoto
SUDARNOTO, SE. MM

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



FARUQ WIJDAN, dilahirkan di Desa Lima laras, Kecamatan Tanjung Tiram, Kabupaten Batu Bara, pada hari kamis 18 April 1996 dari Ayahanda Syarifuddin Alam dan Ibunda Alm. Kamilah binti Muhammad Syarif. Dilahirkan sebagai anak ke-2 dari 2 bersaudara dengan

memiliki satu orang kakak perempuan yang bernama Izzati Muniroh.

Pendidikan Formal Yang Ditempuh

1. RA Daar Al Muhsinin Kab. Batu Bara Tamat Tahun 2000.
2. MIS Daar Al Muhsinin Kab. Batu Bara Tamat Tahun 2007.
3. MTs Al-Washliyah Kedaisianam Kab. Batu Bara Tamat Tahun 2011.
4. MAS Al-Washilyah Kedaisianam Kab. Batu Bara Tamat Tahun 2014.